



Aalto-yliopisto
Kauppakorkeakoulu

Uuden ajan kaivolaisuutta Villin lännen tapaan

Etnografinen tutkimus kaivotehtaan erilaisten identiteettien rakentumisesta

Maisterin tutkielma

Otto Kaikkonen

Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu

Management and International Business

Kevät 2018

Tekijä Otto Kaikkonen

Työn nimi Uuden ajan kaivolaisuutta Villin lännen tapaan – Etnografinen tutkimus kaivotehtaan erilaisten identiteettien rakentumisesta

Tutkinto Kauppatieteiden maisteri

Koulutusohjelma Johtaminen ja kansainvälinen liiketoiminta

Työn ohjaaja(t) Henrika Franck

Hyväksymisvuosi 2018**Sivumäärä** 70**Kieli** Suomi

Tiivistelmä

Tutkielmani kuvaa työtä ja työyhteisöä keskisuudessa suomalaisessa kaivotehtaassa. Pohdin sitä, miten erilaiset työhön liittyvät identiteetit rakentuvat päivittäisessä työssä. Tutkin sitä, mitä päivittäinen työ on, miten työ on organisoitu ja miten työntekijät työnsä ja työpaikkansa kokevat. Työidentiteetti, organisaatioidentiteetti ja nämä kaksi yhteen tuova identifikaation käsite ovat kolme teoreettista kokonaisuutta, joista tutkielmani rakentuu. Näiden avulla olen pyrkinyt hahmottamaan, miten erilaisia identiteettejä muodostuu ja miten ne rakentuvat suhteessa toisiinsa. Lopulta olen pyrkinyt löytämään vastauksia kysymyksiin ”kuka minä olen tätä työtä tehdessäni?” ja ”mitä me olemme organisaationa?”

Tutkielmani on myös kuvaus tutkimani organisaation päivittäisestä elämästä. Tämän vuoksi olen lähestynyt tutkimuksentekoa etnografisen tutkimusotteen opein, jotta pystyn havainnoimaan, aistimaan ja tulkitsemaan, mitä organisaatiossa tapahtuu, ja näin kuvaamaan sitä mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja monipuolisesti. Empiirinen tutkimusmateriaalini on havainnoinnin ja haastatteluiden kautta keräämääni aineistoa. Filosofisesti työni on relativistinen: tutkin todellisuutta, uskoen, että todellisuus on sosiaalisesti rakentunutta, missä sosiaaliset toimijat tulkitsevat ja rakentavat todellisuutta subjektiivisesti omista näkökulmistaan – maailmassa on useita totuuksia.

Tutkielmani pyrkii kolmeen asiaan. Ensinnäkin, uskon, että tieto parantaa maailmaa. Mitä paremmin ymmärrämme ympärillämme olevia ihmisiä, sitä paremmin me yhdessä elämme. Tutkielmani on kuvaus työstä ja työntekijöistä. Toiseksi, työnkuvauksen avulla pyrin lisäämään ymmärrystä siitä, miten niin yksilön kuin kollektiivin kokemus itsestä rakentuu. Tutkin tätä erilaisten identiteettien rakentumisen kautta ja argumentoin sen puolesta, että organisaatio- ja liikkeenjohdon tutkimuksessa tulisi siirtyä tutkimaan identiteettiä monitasoisena käsitteenä. Kolmanneksi, työni on tehty etnografista tutkimusotetta kunnioittaen. Toivon, että tutkielma toimii esimerkkinä ja innoittajana sille, että työlle ja sen tekijöille löytyisi aina tilaa niin tutkimuksessa kuin liiketoiminnassakin.

Avainsanat etnografia, työnkuvaus, organisaatioidentiteetti, työidentiteetti, identifikaatio

Author Otto Kaikkonen		
Title of thesis An ethnography of the construction of different kinds of identities in a pipe system factory		
Degree Master of Science in Economics and Business Administration		
Degree programme Management and International Business		
Thesis advisor(s) Henrika Franck		
Year of approval 2018	Number of pages 70	Language Finnish

Abstract

This thesis is a portrayal of work and pondering how different kinds of identities are constructed in day-to-day work. The context of my study is mid-sized manufacturing company located in Finland. I have explored what the daily work is, how it is organized and how the workers perceive their work and the organization they work in. Work identity, organizational identity and identification are the core concepts upon I have built my theoretical framework. I have aimed to understand how different kinds of identities are constructed and how they interrelate.

At the same time, this thesis is a rich description of the daily life of the organization. Therefore, I have taken an ethnographic approach in this study. I have pursued observe, sense and interpret what “happens” in the organization in order to portray it in detail and in a versatile manner. My empirical material is a result of participant observation and interviews. Philosophically my study is relativistic: I explore the reality as a socially constructed phenomenon where the world is perceived as a social construction of social actors. The reality is constructed in the social interaction between the people.

The purpose of this thesis is threefold First, I believe adding knowledge to the world drives humankind. The better we understand each other, the happier we are. Therefore, this thesis is made as a portrayal. Secondly, by means of this thesis I study how the self-reflective perception of an entity's is constructed. Through identity related themes, I argue that in the field of management and organizational science the research should explore identities as a multi-level construction. Thirdly, my work has followed ethnographic tradition. I hope my study inspires both academics and practitioners to pay more attention to daily work, work practices and spectrum of professionals.

Keywords ethnography, organizational identity, work identity, identification

Sisällysluettelo

1	Johdanto	5
2	Tarina ensimmäisestä päivästä tehtaalla	7
3	Työelämä ja identiteetti – katsaus aikaisempaan tutkimukseen	16
3.1	Mitä organisaatioidentiteetti tarkoittaa?.....	17
3.1.1	Näkökulmia organisaatioidentiteetin tutkimiseen.....	18
3.1.2	Organisaatioidentiteetin määritelmä	20
3.1.3	Keskeisyys, jatkuvuus ja kyky erottautua muista	20
3.1.4	Voiko organisaatioidentiteetti muuttua?	22
3.2	Mitä työidentiteetti tarkoittaa?	23
3.2.1	Sosiaalinen identiteettiteoria ja identiteettiteoria	25
3.2.2	Identiteetti sosiaalisesti rakentuvana ilmiönä	27
3.2.3	Lähestymistapani tutkia työidentiteettiä.....	28
3.3	Mitä identifikaatio tarkoittaa?	29
4	Etnografinen lähestymistapa	32
4.1	Havainnointi ja lyhyet haastattelut aineistonkeruumenetelmänä.....	34
4.2	Tutkimusaineiston analysointi.....	36
4.3	Tutkimuksen arviointi.....	38
5	Kaivon erilaisten identiteettien rakentuminen.....	40
5.1	Kaivolaisuus.....	42
5.1.1	Tekemisen meininki	43
5.1.2	Luovuus ja asiakaslähtöisyys.....	45
5.2	Villi länsi.....	48
5.2.1	Riitely.....	49
5.2.2	Valtapeli	51
5.3	Uusi aika	53
5.3.1	Toivo paremmasta.....	54
5.3.2	Vastarinta	56
6	Johtopäätökset	59
7	Lähdeluettelo.....	66

1 Johdanto

Tämä tutkielma on tarina työstä, ihmisistä ja tehtaasta. Se alkaa nyt ja loppuu sivulla kuusikymmentäviisi. Toivon, että lukija lukee tarinan kannesta kanteen. Se on kokonaisuus, ei vain osiensa summa. Vastaavasti tehdessäni tätä tutkielmaa, olen pyrkinyt siihen, että kuvaan työtä, työtä tekeviä ihmisiä ja heidän muodostamaansa organisaatiota yksityiskohtaisesti, mutta monipuolisesti. Työ ei ole kollaasi ammattinimikkeitä, prosesseja tai numeerisia lopputulemia. Työ on ketju päivittäisiä tekoja ja tunteita. Ihmiset tekevät työtä. Ihminen on keskiössä, kun työtä tutkin ja kuvaan. Haluan ymmärtää, mitä tutkimassani tehtaassa tapahtuu.

Tutkielmani sijoittuu keskisuureen suomalaiseen kaivotehtaaseen. Tutkin sitä, minkälaista päivittäinen elämä kyseisessä organisaatiossa on. Organisaation elämällä tarkoitan sitä, mitä päivittäinen työ on, miten työ on organisoitu ja miten työntekijät työnsä kokevat. Työidentiteetti, organisaatioidentiteetti ja nämä kaksi yhteen tuova identifikaation käsite ovat kolme teoreettista kokonaisuutta, joista tutkielmani rakentuu. Tutkin niitä yhteen nivoutuneena teoreettisena kokonaisuutena. Tutkimuskysymykseni on:

”Miten organisaatioidentiteetti ja työidentiteetti rakentuvat ja muuttuvat identifikaation kautta?”

Tutkielmani asettuu organisaatio- ja liikkeenjohdon tutkimuskentälle. Teoreettinen viitekehyseni rakentuu vahvasti Stuart Albertin ja David Whettenin (1985) urauurtavaan määritelmään organisaatioidentiteetistä. Heidän mukaansa organisaatioidentiteetti on niistä ominaisuuksista, jotka ovat organisaatiolle keskeisiä, pysyviä ja jotka erottavat organisaation muista organisaatioista, koostuva organisaation jäsenten jakama käsitys siitä, mitä organisaatio on. Työidentiteettiä ja identifikaatiota käsitellessäni nojaan sosiaaliseen identiteettiteoriaan (Tajfel & Turner 1986; Ashforth & Mael 1989). Lopulta argumentoin sen puolesta, että organisaation erilaiset ja eri tasoilla rakentuvat, niin yksilölliset kuin kollektiiviset, identiteetit rakentuvat toinen toisiaan rakentaen organisaation sosiaalisessa todellisuudessa.

Tarkoitukseni on myös tarjota monipuolinen kuvaus siitä, mitä työ on, miten sitä tehdään, kuka sitä tekee ja miten työ koetaan. Tämän vuoksi olen lähestynyt tutkimuksentekoa etnografisen tutkimusotteen opein, jotta pystyn havainnoimaan, aistimaan ja tulkitsemaan, mitä organisaatiossa tapahtuu, ja näin kuvaamaan sitä mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja monipuolisesti. Empiirinen tutkimusmateriaalini on havainnoinnin ja haastatteluiden kautta keräämääni aineistoa. Filosofisesti työni on relativistinen: tutkin todellisuutta, uskoen, että todellisuus on sosiaalisesti rakentunutta, missä sosiaaliset toimijat tulkitsevat ja rakentavat todellisuutta subjektiivisesti omista näkökulmistaan – maailmassa on useita totuuksia.

Tutkielmani pyrkii kolmeen asiaan. Ensinnäkin, uskon, että tieto parantaa maailmaa. Mitä paremmin ymmärrämme ympärillämme olevia ihmisiä, sitä paremmin me yhdessä elämme. Tutkielmani on kuvaus työstä ja työntekijöistä. Toiseksi, työnkuvauksen avulla pyrin ymmärtämään sitä, miten niin yksilön kuin kollektiivin kokemus itsestä rakentuu. Tutkin tätä erilaisten identiteettien rakentumisen kautta ja argumentoin sen puolesta, että organisaatio- ja liikkeenjohdon tutkimuksessa tulisi siirtyä tutkimaan identiteettiä monitasoisena käsitteenä. Kolmanneksi, työni on tehty etnografista tutkimusotetta noudattaen. Toivon, että tutkielma toimii esimerkkinä ja innoittajana sille, että työlle ja sen tekijöille löytyisi aina tilaa niin tutkimuksessa kuin liiketoiminnassakin.

Tutkielmani rakentuu seuraavalla tavalla. Alkuun kerron etnografisen tarinan ensimmäisestä päivästäni tehtaalla. Sen jälkeen esittelen teoreettisen viitekehýkseni. Luvussa neljä kerron, miten tutkimus on toteutettu. Tämän jälkeen esittelen tutkimukseni löydökset Kaivolaisuuden, Villin lännen ja Uuden ajan teemojen kautta. Viimeisessä kappaleessa pohdin tutkielman sisältöä, löydöksiä ja niiden suhdetta aihealueen aiempaan tutkimukseen sekä tarjoan suuntaviivoja niin tulevalle tutkimukselle kuin liiketoiminnan kehittämiseksi.

Eiköhän aloiteta. Tarina ensimmäisestä päivästä on niin kuvaus tutkimuskohteestani kuin esimerkki etnografisesta tutkimusotteesta. Esittelen tarinan kautta tutkimuskontekstini ja tarjoan maistiaisen Kaivon arjesta. Etnografista perinnettä noudattaen kuvaan sitä, mitä näin ja kuulin sekä kerron, mitä ajatuksia tämä minussa herätti.

2 Tarina ensimmäisestä päivästä tehtaalla

En ollut ikinä käynyt kaivotehtaalla tai tehnyt etnografista tutkimusta. Minua jännitti kurvatessani Kaivon pihalle. Oli vähäluminen talvi ja miljöö korostuneen rujo. Kaivon pihalla oli rivi erilaisia autoja, muutama trucki ja useampi putkikasa. Tehdas sijaitsi syrjäisellä tehdasalueella moottoriteiden välissä. Itse rakennus oli vanhahko elementtivalmisteinen tehdashalli, jonka katonrajassa erottui hohtava yrityksen nimellä varustettu kyltti. Rakennuksen keskiosassa oli yrityksen toimiston etuovi. Oven päällä luki valkoisella pohjalla ”Toimisto”. Ovesta sisään mennessäni eteeni avautui portaikko yläkertaan, vasemmalla oli kolmen toimistohuoneen rykelmä ja oikealla kahvihuoneen oloinen isompi huone. Tieviittoja muistuttavat kyltit oli asetettu ohjaamaan sisääntulijoita oikeisiin paikkoihin. Alakerran toimistohuoneet olivat taloushallinnon käytössä. Yläkerrassa oli myynti ja hallinto. Tuotannosta ei ollut mainintaa.

Alkuperäinen tarkoitukseni oli ollut tavata Kaivon silloinen toimitusjohtaja, mutta hän oli estynyt saapumasta paikalle. Hän oli kuitenkin ilmoittanut minulle, että voin mennä tehtaalle vierailemaan, tutustumaan tehtaaseen ja ihmisiin. Toimitusjohtaja viestitti myös, että joku olisi odottamassa minua. Tilanne oli minulle jännittävä. Olin tuntemattomassa paikassa, enkä oikein tiennyt, mitä minun pitäisi tehdä. Päätin kysyä vasemmalla sijaitsevasta toimistohuoneesta neuvoa. Kerroin kuka olen, miksi olin täällä ja selostin, mitä toimitusjohtaja oli minulle kertonut. Kirjanpitäjänä työskentelevä nainen ei osannut auttaa minua, mutta neuvoi ystävällisesti, että minun kannattaisi kysyä apua yläkerrasta. Hän lisäsi, että ”jos joku, niin myyntipäällikkö on oikea henkilö”. Suuntasin yläkertaan ja eteeni avautui pitkä käytävä, joka toimi runkona kahdelle riville pieniä toimistohuoneita. Huoneista kantautui puheen sorina. Myyntiosaston miehet puhuivat puhelimissaan. Huoneet olivat askeettisia. Halogeenivalon läpäisemiä alle kymmenenneliöisiä vaaleatapettisia toimistohuoneita, joiden kalustus koostui pitkälti toimistopöydästä, tietokoneesta ja tyhjistä kahvikupeista. Myyntipäällikön huone löytyi käytävän keskeltä.

Myyntipäällikön huoneen ovi oli auki. Myyntipäällikkö istui toimistopöytänsä nojautuneena tietokoneellaan työskennellen. Huoneen seiniä koristivat jääkiekkoihaiset julisteet - lattiaa Suomen jääkiekkomaajoukkueen logolla varustettu ovimatto. Koputin

reippaasti ovenkarmiin ja esitin hänelle asiani. Viiksekäs, hiukan punakka, keski-ikäinen mies nosti katseensa ja kertoi, että hänelle ei ollut tullut tietoa siitä, että olin tulossa vierailemaan tehtaalla puhumattakaan tutkimuksen tekemisestä. Hän lisäsi: ”No, niin se menee täällä. Kukaan ei kerro meille mitään”. Olin vähän hämilläni, mutta myyntipäällikkö jatkoi: ”Mutta ei hätää, kyllä me jotain keksitään”. Tämän jälkeen keskustelimme hetken siitä, miksi olin tehtaalla ja miten suunnittelisimme kyseisen päivän. Myyntipäällikkö korosti hänen ja muiden työntekijöiden kiireisyyttä, mutta ehdotti, että hän kutsuisi toimiston kaikki työntekijät nyt aamukahville, missä niin minä kuin he voisivat esittäytyä. Olin tuonut mukani pullapitkon, joten tämä kuulosti minusta hyvältä.

Kahvitaukio käynnistyi alta aikayksikön. Myyntipäällikkö käveli reippaasti ensiksi yläkerran toimistohuoneet läpi ja sen jälkeen pyysi väen alakerran toimistoista kahvihuoneeseen. Hän myös soitti tuotantopäällikölle, jonka työhuone sijaitsi toisessa rakennuksessa. Tuotantopäällikkö ei päässyt paikalle, mutta muu toimistoväki oli paikalla. Kahvitilaisuus oli vapaamuotoinen ja rento. Kaikki esittelivät itsensä ja minä kerroin tutkimukseni tarkoituksen ja sen, miten olin suunnitellut sitä tekeväni. Halusin päästä seuraamaan heidän työpäiviään. Työntekijät vastaanottivat minut hyvin ja olivat kiinnostuneen oloisia siitä, mitä olin tekemässä. Myyntipäällikkö istui pitkän kahvipöydän päässä ja selvästi johti puhetta. Hän korosti edelleen yleistä kiireellisyyttä ja naureskeli, kuinka paljon tehtaalla on viime aikoina pyörinyt ”kaikenlaista tutkimuksen tekijää” ja murjaisi muutaman ronskin vitsin. Minäkin sain osani myyntipäällikön suositellessa minulle Youtube-videota nimeltä *Working Dogs* ja keljuillen ”niin oppii poikakin, mitä oikea työnteko on”. Vaikka myyntipäällikkö vaikutti hiukan pelottavalta hahmolta, koin kahvitilaisuuden miellyttävänä ja ihmiset vastaanottavina.

Kahvitilaisuuden jälkeen ymmärsin paremmin, minkälaisesta yrityksestä oli kyse. Kaivo Oy:n tarkoitus oli myydä ja tuottaa muovista valmistettuja kaivoja. Asiakkaita olivat niin pienet kotitaloudet kuin suuret kaupungit. Organisaatiorakenne oli selkeä: myynti, tuotanto, taloushallinto ja toimitusjohtaja. Työntekijöitä noin viisikymmentä, joista suurin osa tuotannossa. Vaikka iso kansainvälinen pörssiyhtiö oli ostanut yrityksen hiljan, yritys oli saanut pitää nimensä ja tarkoituksena oli jatkaa toimintaa vanhaan

malliin. Sen verran minulle kerrottiin, että jotain muutoksia oli kuitenkin tehty ja uusi omistaja pyrki kehittämään yritystä. Puitteita oli paranneltu ja työturvallisuutta lisätty. Yleisiä toimintamalleja pyrittiin yhtenäistämään ja tiedonkulkua parantamaan. Työntekijöitä kannustettiin esittämään kehitysideoita. Kahvitilaisuuden osanottajat kokivat kehitystoimet positiivisina. Oli kuulemma jo aikakin. Pientä närkästystä kuitenkin herättivät lisääntynyt raportointi ja byrokratia.

Tarkoitus oli ollut, että saisin myös lyhyen esittelykierroksen itse tehtaalla. Tuotantopäällikön oli pitänyt tehdä tämä, mutta hän ei ollut juuri nyt paikalla. Kahvitilaisuuden päätteeksi myyntijohtaja kutsui paikalle nuoren, vastavalmistuneen insinöörin. Hän työskenteli tuotantopäällikön apuna käynnissä olevissa projekteissa. Nuori mies saapui ja oli valmis esittelemään tehdasta. Kutsun häntä Eeroksi. Eero oli ujon oloinen kohtelias nuori mies, mutta ystävällisesti ja hiljalleen innostuen esitteli ja kertoi minulle tehtaasta ja tehtaan toiminnasta. Ensiksi kuitenkin haimme turvakengät. Ilman niitä ei saanut liikkua tehdashalleissa.

Esittelykierros alkoi samasta rakennuksesta, jossa toimistoväki työskenteli. Tehdashalliin ei ollut sisäänkäyntiä toimistoväen tiloista, vaikka kyseessä oli sama rakennus. Rakennus on iso tehdashalli, joka on väliseinien jaettuna erillisiin työhalleihin. Toimistoväelle oli rakennettu oma eristetty moduulinsa, joka kuitenkin on vain pieni osa rakennuksesta. Ensimmäisessä työhallissa oli muutama tummiin työvaatteisiin pukeutunut mies, jotka työskentelivät ison laitteen äärellä. En tunnistanut laitetta, mutta se oli pikimusta ja näytti jonkinlaiselta uunilta. Sen sisällä pyöri jotakin. Keski-ikäinen vähän suttuinen mies tuli ystävällisesti esittäytymään ja totesi, että häneltä kyllä voitiin kysyä, jos on tarvetta. Hän kertoi minulle, että kyseinen laite on uuni, jossa erottimia valetaan ja kovetetaan. Erotin on muovista valmistettu pyöreä laite, jonka tarkoitus on estää ei-haluttuja aineita, kuten hiekkaa tai öljyä, kulkeutumasta kaivoihin, minulle kerrottiin. Hänen työnsä oli valvoa konetta. Mies vaikutti mukavalta.

Jatkoimme Eeron kanssa matkaa seuraavaan työhalliin, jossa oli niin sanottu rotaatiokone. Se on kone, joka valmistaa muoviaineksesta muovisia putkia. Näitä putkia käytettiin eri tuotteiden valmistamiseen, Eero selitti. Muoviaines on öljystä valmistettua pientä pehmeää mustaa silppua. Koneessa oli valmistumassa putki. Se oli noin viisi metriä pitkä ja halkaisijaltaan melkein metrin. Putki valmistui ison pyörivän akselin

ympärille, joka keri läpi hallin pingottuneena olevaa ohutta muovinauhaa ympärilleen. Eero kertoi, että putkikone on toiminnassa läpi vuorokauden. Työtä tehdään kahdessa kahdentoistatunnin vuorossa. Tuolla hetkellä koneen ympärillä hääri nuorehko kuulosuojaimin varustettu mies.

Eeron kanssa matkaa jatkaessamme rakennuksen viimeiseen työhalliin, yksi työmiehistä pysäytti Eeron puhuakseen hänelle. Hän pyysi Eeroa välittämään tuotantopäällikölle tiedon, että yhtä komponenttia pitäisi tilata lisää ja mielellään mahdollisimman nopeasti. Työt kuulemma seisoivat, kun tavaraa puuttui. Eero lupasi tehdä tämän. Tuossa hallissa ei ollut isoja koneita, vaan useita työpisteitä käsityötä varten. Vähän kuin verstaspöytiä. ”Nämä on jatkien työpisteitä”, Eero kertoi. Tehdashallien tuotantotekijöitä kutsutaan jatkiksi. Myöhemmin kuulin heitä myös pojiteltavan. Silmiinpistävää oli se, että työ todella oli käsityötä. Miehet työstivät jokainen toisistaan eroavia muovisia tuotteita: kaivoja, sirottimia ja pumppaamoja. Työpöydät olivat pullollaan erilaisia työvälineitä ruuvimeisseleistä järeämpiin sirkkeleihin. Jokaisella jatkällä oli oma työpisteensä, omine työvälineineen. Tuossa hallissa työskenteli myös Juhani (pseudonyymi). Eero kertoi, että ”Juhanilla on pisin kokemus täällä ja hän osaa vastata kysymykseen, kun kysymykseen”. Sillä hetkellä Juhani oli kuitenkin kovin keskittyneen näköinen, eikä häntä kannattanut häiritä. Juhani kuitenkin tervehti minua ystävällisesti.

Ennen kuin Eero vei minut seuraavaan rakennukseen, pistäydyimme vielä päärakennuksen tuotantopuolen taukotilassa. Taukotila oli hiljan uusittu. Ulkoapäin katsoen taukotila vaikutti pieneltä valkoiselta laatikolta tehdashallin sisällä. Taukotila oli valmistettu vanerista ja lattia vaaleasti laminoitu. Pukuhuoneen seinällä oli tyttökaleri. Kuinka stereotyyppistä, ajattelin. Taukokuoneessa oli kaksi kolmekymppistä miestä lounastauolla. He olivat raukeasti, köllöttelivät sohvilla ja söivät valmisruokaa. Eero esitteli minut. Miehet reagoivat vähän laiskasti, mutta kuitenkin ystävällisesti. He kertoivat, että heidän työtään voi tulla seuraamaan, mutta he eivät välttämättä ehdi työn lomassa keskustella ja toisaalta tehdashallissa on kova häly. Siinä he olivat kyllä oikeassa. Tehdashalli täyttyi tasaisesta koneen huminasta. Hallissa oli myös kovin kuuma.

Heti päärakennuksen vieressä oli toinen tehdasrakennus. Se oli päärakennusta matalampi peltipäällysteinen tehdashalli. Rakennuksessa oli tuotannon johdon työtilat,

isompia erottimia varten oleva uuni sekä iso tehdashalli, jossa on useita työpisteitä. Tässäkin rakennuksessa taukotilat on uusittu. Kävelimme läpi ison hallin, jossa noin kymmenkunta miestä työskenteli tehokkaan oloisesti. Hikisesti. Miehet olivat tuimannäköisiä. Osa ei kiinnittänyt meihin huomiota, osa seurasi kulkuamme vähän ihmetellen. Eero selitti minulle yleisesti, mitä miehet tekivät. Työ oli pilkottu vastuualueittain ja prosessina työ muistutti tuotantolinjaa. Tosin mekaanista tuotantolinjaa ei ollut. Yksi miehistä sahasi leveää muoviputkea oikeaan mittaan, minkä jälkeen hän kuumapuristi putken päähän pohjalevyn. Seuraava mies porasi kyseiseen putkeen reikiä ja liitti reikiin välikappaleen, johon on mahdollista liittää toinen putki. Viimeinen mies hitsasi kaikki liitokset ja näin oli valmistunut sadevesikaivo.

Takaisin tehdasalueen pihalle päästyämme Eero kertoi, että tehdasalueella on yhteensä neljä rakennusta. Kaksi rakennusta on tuotannon aktiivisessa käytössä, ja kaksi muuta lähinnä varastona. Kävelimme loivasti ylämäkeen kohti varastorakennusta. Satoi vähän lunta. Oikealla puolellamme oli isoja, noin kymmenenmetrisiä putkia pinottuna. Menimme varastorakennukseen sisään. Näin vanhan auton. Eero totesi, että se ei kyllä kuuluisi tänne. Matala, isoa autotallia muistuttava tila oli muutenkin sotkuinen. Se oli täynnä laatikoita, putken pätkiä, erilaisia komponentteja ja röykkiöittäin sekalaista tavaraa. Rakennus muistutti hylättyä rakennusta maailmanlopun elokuvista. Eero kertoi, että tämä on ollut täällä ongelmana ja siihen pyritään nyt puuttumaan. Siihen, että tavarat eivät olisi sikin sokin ja siihen, että tiloja käytettäisiin tehokkaammin. Kävelimme kyseisen rakennuksen läpi ja suoraan ulos. Eero osoitti minulle kauempana olevaa toista varastorakennusta. Hän kertoi, että se on puhtaasti varastokäytössä eikä siellä oikein ole mitään nähtävää. Sekin pitäisi siivota ja selvittää.

Tässä vaiheessa on syytä selventää, että tehdas sanana saattaa olla harhaanjohtava. Itselleni tehtaasta tulee mieleen paperitehdas tai vaikkapa autotehdas. Mielikuvani perustuu vahvasti siihen, mitä olen uutiskuvissa nähnyt tai ulkoapäin tulkinnut. Kymenlaakson paperitehtaat näyttävät ulkoapäin massiivisilta ja hienoin paperikonein varustelluilta hienostuneilta laitoksilta. Autotehtaista näytetään yleensä kuvaa klinisistä tuotantolinjasta, jossa ihminen ja robotti yhdistävät voimansa. Kaivon tehdas ei vastaa näitä mielikuvia. Tehdasrakennukset ovat enemmän tuotantohalleja, ja nämä tuotantohallit muistuttavat enemmän kummisetäni autotallia kuin Stora Enson tehdasta.

Tarkoitukseni ei ole vähätellä Kaivon tehdasta, vaan pyrkiä mahdollisimman hyvin kuvaamaan sen, mitä se on. Laitteet eivät ole kaikkein hienoimpia eikä isoja koneita ylipäättänsä ole paljoa. Tehtaalla on kuumaa, meluisaa sekä likaista. Työ tehdään pitkälti käsin ja jokaisen työntekijän panos on tärkeä. Käsityö korostaa myös jokaisen tuotantotyöntekijän, jatkán, ammattitaitoa. Heidán työnsä ei ole napin painelua tai putkien pilkkomista, vaan tarkkaa huolellisuutta ja ammattitaitoa vaativaa työtä. Tästä ammattitaidosta kumpuaa myös Kaivon tuottavuus. Yrityksen liikevaihto on yli 50 miljoonaa euroa ja tulos selvästi positiivinen.

Oli aika palata päärakennukseen. Ohitimme tupakalla olleen miehen. Mies nyökkäsi meille. Eero kertoi, että mies vastaa tuotteiden lähettämisestä asiakkaille. Kävellessämme rakennukselle Eero kertoi minulle päärakennuksen vasempaan kulmaan asennetusta kääntöpeilistä. Se on kuulemma juuri asennettu ja lisännyt pihan turvallisuutta. Pihalla kuulemma liikkuu niin paljon trukkeja ja kuljetusajovälineitä, että törmäyksiltä oli ollut vaikea välttää. Sisään päästyämme kiitin Eeroa esittelykierroksesta. Tarkoitukseni oli vielä tutustua ja haastatella muutamaa työntekijää. Ensiksi kuitenkin hain lounasta muutaman sadan metrin päästä K-Marketista. Tehdasalueella ei ole työmaaruokalaa tai lähistöllä lounasravintolaa.

Olin takaisin lähtöruudussa, kahvihuoneessa, jossa päiväni oli alkanut. Söin lounasta ja mietin, mitä uskaltaisin seuraavaksi tehdä. Talouspäälikkönä työskennellyt nainen sattui huoneeseen. Kysyin olisiko hänellä hetki aikaa. ”Ei, paitsi nyt: nopeesti, äkkiä”, hän vastasi. Juttelimme hetken. Hetken joka oli samalla lyhyt, mutta niin pitkä. Talouspäälikkö oli räväkkä ja tehokas sanoissaan. Viidessätoista minuutissa hän kertoi minulle niin yrityksen historian, nykytilan ja sen mihin suuntaan oltiin menossa. Aikanaan ”vanhan patruunan” aikaan asiat olivat olleet hyvin, sen jälkeen huonosti ja nyt elettiin toivossa, että asiat menisivät parempaan suuntaan. Nainen toivoi, että jos asiat nyt rauhoittuisivat. Hän kertoi, että räyhäämistä oli totuttu sietämään. Ongelmia oli niin työnjaossa kuin viestinnässä.

Pääni oli pyörällä. Ihmettelin sitä, kuinka suoraan minulle oli asioista kerrottu. Hiukan olin myös varautunut. Olikohan kaikki edellinen totta, ajattelin. Päivää oli vielä muutama tunti jäljellä, joten päätin mennä yläkertaan tiedustellakseni, josko olisin

hetken voinut seurata myyntimiesten työtä. Myyntipäälliköllä ei ollut aikaa, mutta vanhempi myynti-insinööri toivotti minut tervetulleeksi. Kutsun häntä Tuomakseksi.

Tuomas työskenteli tietokoneellaan intensiivisesti. Hän kertoi, että muutaman asiakkaan tilaus oli saatava mahdollisimman nopeasti tuotantoon. Ne olivat jääneet roikkumaan. Tietokoneen ruudulla näkyi viivoja ja numeroita mustalla pohjalla. Tuomas kertoi minulle, että kyseessä on piirto-ohjelma, jolla hän piirtää ja suunnittelee kaivoja sekä laskee sen, minkäkokoisia kaivojen tulee olla ja mitä materiaaleja ne vaativat. Hän korosti, että laskelmien tulee olla ”prikulleen oikein”, muuten kaivo saattaa rikkoontua maamassan painosta. Tilauksen mittakuvissa oli Tuomaksen mukaan virhe. Tuomas soitti asiakkaalle ja kertoi, että tilaukseen on tehtävä korjaus. Se kävi asiakkaalle. Tuomas korjasi virheen ja kyseinen tilaus oli valmis tuotantoon. Tuomas nojautui työtuolinsa selkänojaan ja rullasi työpöydästä loitommalle. Oli selvästi hetki hengähtää. Kysyin häneltä, miten hän kuvaisi työtään. Hän vastasi ylpeästi:

”Mä mitotan ne tuotteet, valitsen. Siinä pitää olla sellasta insinööriosaamista, vastataan jonkun alueen vesihuollosta. Et niit ei nyt iha tosta hihasta voi niitä tuotteita heitellä.”

Tuomas jatkoi työntekoa. Tietokoneen hiiren pyörä rullasi eteen taakse. Tuomas tutki sähköpostitilaatikkoon ja merkitsi osan viesteistä punaisella lipulla. Ne olivat kiireellisiä. Sähköposteja oli paljon. Suurin osa sähköposteista oli tarjouspyyntöjä. Asiakkailta tulleita tilauksia, joihin vastataan tarjouksella. Kun asiakas hyväksyy tarjouksen, on tilaus syntynyt. Tilauksista tehdään työkortti, kaivokortiksi sitä kutsuttiin. Se on paperiarkki, ohje, jonka perusteella tuotanto valmistaa tuotteen. Osa tarjouspyynnöistä on valmiiksi pureskeltuja. Ne voi vain hyväksyä, tehdä niiden pohjalta kaivokortin ja välittää tilauksen tuotantoon. Osa pyynnöistä vaatii hinnoittelua, hiomista ja suunnittelua. Konkreettisesti tämä tarkoittaa piirtämistä, laskemista ja puheluiden soittoa. Tätä oli iso osa Laurin työstä tuona iltapäivänä. Tietokone, puhelin ja kynä olivat tärkeimmät työvälineet.

Työnteko keskeytyi. Tuomas sanoi, että on lähdettävä käymään tuotannon puolella. Kysyin, voinko lähteä mukaan. Se kävi Tuomakselle. Tuomas halusi tiedustella, onko yksi asiakkaan tilaamista tuotteista jo valmistunut. Tehdashallissa jytisi. Tuomas

keskusteli aiemmin taukotilassa köllötelleen miehen kanssa. Heidän oli vaikea kuulla toinen toistaan. Viereisellä työpisteellä sirklattiin. Mies kertoi Tuomakselle, että tuotetta ei saada valmiiksi kyseisenä päivänä, ei millään. Tuomas neuvotteli ja yritti hoputtaa tuotteen valmistumista. Tuotantotyöntekijällä oli kuulemma työsuojelukurssi, joka lyhentäisi myös huomista päivää. Tuomas kysyi vieressä työskenneeltä mieheltä ehtisikö hän tehdä työn loppuun. Hän todella yritti pistää vauhtia tuotantoon. ”Ihan sama se mulle on mitä teen”, mies tokaisi. Tuotantotyöntekijät kuitenkin totesivat, että Tuomaksen on sovittava tuotantopäällikön kanssa, koska hän on jo aiemmin jakanut työt. Toimistolle palattuamme hän soitti tuotantopäällikölle keskustellakseen tuotantoaikataulusta. He neuvottelivat. Tuotantopäällikkö lupasi palata asiaan myöhemmin.

Tuomaksen työpöydällä oli paljon tavaraa: muutama tietokone, tulostin, puhelimia, paperikansioita, silmälasipareja, kynä, kahvikuppi ja turvakenkien tyhjä laatikko. Isokokoinen kulmapöytä täytti huoneesta puolet. Huone oli noin kahdeksanneliöinen. Seinät tehty valkoisesta kipsilevystä, tukirakenteet betonia. Ikkuna etupihalle. Ikkunan saumoista tursosi eristettä, punaista kovettunutta massaa. Pihalla työvaatteinen mies kantoi olutlaatikkoa. Sähköjohdot ja muut kaapelit oli vedetty kulkemaan katonrajassa huoneiden välillä. Tuomas jatkoi työskentelyä, minä olin hiljaa.

Puhelin soi jälleen. Tuotantopäällikkö soitti. ”Tuu käymään alhaalla. Pojat on siel, ne tarvii sulta lisätietoa!”, kaikui puhelimen kaiuttimesta. Menimme Tuomaksen kanssa tehdashallin puolelle. Hänen aiemmin tuotantoon laittamaan tuotteeseen oli saapunut metallinen komponentti. Komponenttia ei kuitenkaan pystytty asentamaan valmisteilla olleeseen kaivoon, koska jokin holkki puuttui. Tuomas ja kolme tuotantotyöntekijää tutkivat komponentin kierteitä, holkkeja ja venttiilejä. Ihmettelivät asiaa nelistään. Tuomas yritti sovittaa, suorastaan pakottaa, komponenttia kaivoon. ”Ei mene, ei”, Tuomas turhautuneesti tuhahti. Jokin osa kuulemma puuttui. Tuomas lupasi hoitaa asian. Hän oli silminnähden turhautunut ja puhisi ”mutta tällaista tää välillä on.” Hän sanoi minulle, että tuotetta ei saada nyt aikataulussa valmiiksi. Hänen oli soitettava tuotteen tilanneelle urakoitsijalle. ”Pojilla, no niin, niillä menee siinä aikaa”, hän sanoi urakoitsijalle. Urakoitsija oli ymmärtäväinen.

Päivä oli selvästi ollut pitkä ja Tuomas tuumasi, että on aika viheltää peli poikki. Kiitin häntä siitä, että olin saanut seurata hänen tekemisiään. Tuomaksesta se oli vain mukavaa. Hyppäsin autonrattiin. Oli aika miettiä päivän tapahtumia.

Ensimmäinen päiväni tehtaalla oli tapahtumia täynnä. Olin oppinut vajaan kahdeksantunnin verran siitä, mitä Kaivossa tapahtuu. Olin tutustunut niin fyysiseen ympäristöön kuin organisaation ihmisiin. Näin vilauksen siitä, miten töitä tehtiin ja miten työ oli organisoitu. Kuulin organisaation historiasta ja nykyhetkestä. Olin ihmeissäni monen asian suhteen. Ihmiset olivat ottaneet minut hyvin vastaan. He jopa kertoivat minulle asioita. Se oli hyvä. Olivatko asiat totta, sitä en tiennyt. Ennen kaikkea päivä herätti minussa paljon kysymyksiä: Minne toimitusjohtaja oli jäänyt? Kuka johti yritystä? Oliko myyntipäällikkö organisaation kapellimestari? Miksi asiat olivat olleet hyvin vanhan patruunan aikaan? Mitä sen jälkeen oli tapahtunut? Miten asiat olivat nyt? Olivatko asiat huonosti? Miksi? Oliko asiat kuitenkin muuttumassa? Mikä oli muuttunut? Miten työntekijät kokivat muutoksen? Miten he kokivat työnsä? Mitä he lopulta tekivätään? Mitä tai keitä he olivat ryhmänä? Minkälainen organisaatio Kaivo oikein oli?

Kaikkiin edellä esitettyihin kysymyksiin en tässä tutkielmassa vastaa, mutta tavalla tai toisella ne tutkielmassa kuitenkin ilmenevät. Kuten johdannossa totesin, olin alkujaan kiinnostunut työstä, siitä miten sitä tehdään ja miten ihmiset työnsä kokevat. Tutkimusta tehdessäni kiinnostukseni laajeni yksilöistä kollektiivin tasolle. Kiinnostuin siitä, minkälainen organisaatio Kaivo on. Mikä tekee Kaivosta Kaivon? Kysymykset siitä, mitä jokin itsenäinen kokonaisuus, yksilö, ryhmä tai organisaatio on, jäivät kytemään mielessäni. Myöhemmin löysin identiteetin käsitteen. Aloin tutkia, jos sen avulla voisin löytää vastauksia esittämiini kysymyksiin. Tämän vuoksi tutkielmani teoreettinen viitekehys on rakentunut identiteettiin liittyvien käsitteiden ympärille. Esittelen sen seuraavaksi.

3 Työelämä ja identiteetti – katsaus aikaisempaan tutkimukseen

Tämä luku esittelee tutkielmani teoreettisen viitekehysten. Käsite identiteetti sen eri muodoissa muodostaa tutkielmani rungon. Työidentiteetti, organisaatioidentiteetti ja nämä kaksi yhteen tuova identifikaation käsite ovat kolme teoreettista kokonaisuutta, jonka varaan tutkielmani rakentuu. Teoreettisesti tutkin niitä yhteen nivoutuneena kokonaisuutena. Tutkimuskysymykseni on:

”Miten organisaatioidentiteetti ja työidentiteetti rakentuvat ja muuttuvat identifikaation kautta?”

Pyrin siis kuvaamaan sen, mitä tutkimani organisaatio on, eri tason identiteettien ja niiden keskinäisen vuorovaikutuksen kautta. Tiedän sen, että ajatusmalli on hivenen abstrakti, kuten myös tässä kappaleessa esitettävä teoreettinen viitekehys sitä saattaa lukijalleen olla. Teoreettinen viitekehykseni kuitenkin pohjautuu siihen, mitä tutkimusta tehdessäni näin ja kuulin. Tutkielmani myöhemmissä kappaleissa tarjoankin monipuolisen kuvauksen siitä, minkälaista jokapäiväinen elämä tutkimassani organisaatiossa oli ja miten seuraavaksi esittämäni teorian tuossa todellisuudessa näkyivät.

Identiteettitutkimuksen kenttä on runsas. Tapoja tutkia identiteettiä ja ymmärtää, mitä identiteetti oikein onkaan, on lähes yhtä paljon kuin asiasta kiinnostuneita tutkijoita. Tämän kappaleen tarkoitus ei kuitenkaan ole tutkia tutkimuskentän monia vivahteita, vaan tarjota lukijalle ymmärrys siitä, mitä edellä esitetyt käsitteet tarkoittavat ja miten minä ne ymmärrän, ja miten minä niitä tutkin. Napakka katsaus siitä, miten organisaatioelämään liittyvää identiteettitutkimusta on aiemmin tehty, on kuitenkin luvassa.

Identiteetin voidaan sanoa oleva käsite, joka kuvaa sitä, mitä jokin itsenäinen kokonaisuus on. Yksilötasolle se on käsitys siitä, ”kuka minä olen?”, kun taas, organisaatiotasolla se on käsitys siitä ”keitä tai mitä me olemme?” Identifikaation kautta pyritään ymmärtämään sitä, miten yksilö tai ryhmittymä samaistuu tai erottautuu toisista yksilöistä ja ryhmittymistä.

Teoreettinen viitekehyseni rakentuu vahvasti Stuart Albertin ja David Whettenin (1985) urauurtavaan määritelmään organisaatioidentiteetistä. Heidän mukaansa organisaatioidentiteetti on niistä ominaisuuksista, jotka ovat organisaatiolle keskeisiä, pysyviä ja jotka erottavat organisaation muista organisaatioista, koostuva organisaation jäsenten jakama käsitys siitä, mitä organisaatio on. Tutkimuskentällä määritelmää on sovellettu pyrittäessä ymmärtämään niin yksilöiden, ryhmien kuin organisaatioidenkin identiteettiä (Ashforth ym. 2011). Näin teen myös minä, kyseinen määritelmä on lähtökohta myöhemmissä kappaleissa analysoidessani Kaivon syvintä olemusta, sen erilaisia identiteettejä.

Tutkielmani tarkoitus on pohjimmiltaan tutkia sitä, mitä ”Kaivo on”. Siksi teoreettinen viitekehyseni rakentuu vahvasti organisaatioidentiteettiin liittyvän teoreettisen keskustelun ympärille. Aloittakaamme siis kysymällä, mitä organisaatioidentiteetti oikein on.

3.1 Mitä organisaatioidentiteetti tarkoittaa?

Organisaatioidentiteetti on keskeinen ja laajasti tutkittu tema liikkeenjohdon ja organisaatiotutkimuksen kentällä. Sen kautta pyritään ymmärtämään laajaa kirjoa erilaisia ilmiöitä aina yksilöiden motivaatiosta ja sitoutumisesta, yrityskauppoihin ja yrityksen julkisuuskuvaan asti (Ashforth ym. 2011). Organisaatioidentiteetti on käsite, joka pyrkii määrittämään sen, mikä on ominaista yksittäiselle organisaatiolle, ja miten kyseinen organisaatio kokee erottuvansa toisista organisaatioista.

Kirjallisuudessa vakiintuneen käsityksen mukaan organisaatioidentiteetti kuvaa, miten organisaation jäsenet määrittävät itsensä sosiaalisena ryhmänä suhteessa ulkoiseen ympäristöönsä (Dutton ym. 1994; Corley ym. 2006; Alvesson & Empson 2008; Ashforth ym. 2011). Se on organisaation jäsenten yhdessä muodostama käsitys ja kokemus siitä, keitä tai mitä me olemme (Corley ym. 2006 & Ashfordt ym. 2011). Organisaatioidentiteetille ominaista onkin juuri sen pyrkimys heijastaa kollektiivista minäkuvaa ja, sitä miten sen avulla organisaatio asemoi itsensä suhteessa muihin organisaatioihin.

Organisaatioidentiteetti on ennen kaikkea organisaation jäsenten (sisäinen) kuvaus ja käsitys siitä, mitä organisaatio on. Tämä ominaisuus erottaakin organisaatioidentiteetin muista käsitteistä, jotka usein käsitteellisesti sekoittuvat organisaatioidentiteettiin (Corley ym. 2006). Tällaisia käsitteitä ovat muun muassa yrityksen maine tai julkisuuskuva. Ne ovat kuitenkin käsitteitä, jotka määrittyvät vahvasti sen suhteen, minkälaisia käsityksiä organisaation ulkopuoliset sidosryhmät organisaatioon liittävät. Tyypillistä on myös, että organisaatioidentiteetti käsitteenä sulautuu yhteen esimerkiksi organisaatiokulttuurin tai –ilmapiirin kanssa. Vaikka nämä käsitteet ovatkin läheisiä organisaatioidentiteetille, ja usein saatetaan käsittää osana organisaatioidentiteettiä, niitä ei kuitenkaan käsitteellisesti tulisi sekoittaa organisaatioidentiteettiin.

Seuraavassa kappaleessa pyrin tiiviisti esittelemään, miten aiempi tutkimus määrittelee ja käsittelee organisaatioidentiteettiä.

3.1.1 Näkökulmia organisaatioidentiteetin tutkimiseen

Niin organisaatioidentiteetti kuin organisaatioidentiteetin tutkimus ovat ajankohtaisia ja laajasti käsiteltyjä teemoja organisaatioiden ja liikkeenjohdon tutkimuksessa. Maailman sanotaan muuttuvan ja organisaatioiden sen mukana. Tutkimuskenttä on suhteellisen hajanainen sen suhteen, mitä organisaatioidentiteetti on ja miten sitä tulisi tutkia. Pyrin tässä kappaleessa lyhyesti kuvaamaan erilaisia näkökulmia siihen, miten organisaatioidentiteetti määritellään (ontologia) ja siihen, miten sitä tutkitaan (epistemologia). Tutkimukseni luonteen ja tilan rajallisuuden vuoksi en kuitenkaan suoranaisesti syvenny erilaisiin näkökulmiin ja lähestymistapoihin.

Ontologisesti organisaatioidentiteetin määritelmä on ristiriitainen. Tutkimuskenttä ei ole yhtenäinen sen suhteen, mitä organisaatioidentiteetti oikeastaan on. Keskustelua herättää muun muassa kysymykset siitä, onko organisaatioidentiteetti subjektiivinen ilmiö, joka rakentuu ja määritellään organisaation jäsenten kokemuksien ja käsitysten perusteella, vai, onko organisaatioidentiteetti objektiivinen, itsenäinen, ilmiö, joka saa erilaisia merkityksiä organisaation jäsenten tulkinnoissa (Brunninge 2005). Toisin

sanoen käydään siis keskustelua siitä, onko organisaatioidentiteettiä ”oikeasti” olemassa vai onko se vain kokoelma erilaisia käsityksiä organisaation ominaispiirteistä.

Kartoittaessaan organisaatioidentiteettitutkimuksen tutkimuskenttää Corley ja tutkijakollegat (2006) esittivät saman kysymyksen hiukan erilaisella tavalla. He tekivät jaon sen suhteen, mielletäänkö organisaatioidentiteetti metaforisena käsitteenä vai elävänä ja todellisena ilmiönä. Heidän mukaansa organisaatioidentiteettiä tutkitaan siis kahdesta erilaisesta näkökulmasta. Metaforisen näkökulman mukaan organisaatioidentiteetti on organisaation jäsenten symbolein ja kielen avulla luoma kuvaus siitä, mitä organisaatio on. Metaforinen lähestymistapa on koettu tutkimuksessa hyödylliseksi pyrittäessä ymmärtämään sitä, miten organisaatiot ovat samanlaisia tai eroavat yksilöistä ja muista yhteisöistä (Gioia ym. 2002), ja pyrittäessä ymmärtämään organisaatioelämän symbolisia ja käsitteellisiä ulottuvuuksia (Cornelissen 2002).

Organisaatioidentiteetti todellisena ilmiönä taas ymmärretään itsenäiseksi sosiaaliseksi kokonaisuudeksi. Sanotaan, että se on jotain enemmän kuin vain metaforinen keino saavuttaa erilaisia päämääriä. Organisaation jäsenet kokevat organisaatioidentiteetin, se on sosiaalisesti rakentuneen organisaation keskiössä ja sen voidaan nähdä vaikuttavan organisaation jokapäiväiseen toimintaan (Corley ym. 2006; Ashforth 2011). Tämän näkökulman mukaan organisaatioidentiteetti onkin ilmiö, jonka varaan organisaation päivittäinen toiminta rakentuu ja joka toisaalta rakentuu juuri päivittäisessä toiminnassa.

Nojaan tutkimuksessani lähestymistapaan, jonka mukaan organisaatioidentiteetti on todellinen ilmiö. Käsittelen sitä sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta. Tämän näkökulman mukaan organisaatioidentiteetti on elävä ilmiö, jonka syvin olemus rakentuu organisaation jäsenten sosiaalisissa suhteissa (Corley ym. 2006). Organisaatioidentiteetin sosiaalinen rakentuminen tapahtuu organisaation jäsenten jaetuissa käsityksissä tai ”kollektiivisessa tietoisuudessa” (Hatch 2005). Näkökulma nojaa ajatukseen, että organisaatioidentiteetti on jatkuvasti rakentuva sosiaalinen ilmiö. Yksittäiset organisaation jäsenet, ryhmittymät, johtoporras tai muut organisaation sisäiset yhteisöt voivat vaikuttaa sen muodostumiseen ja syntyyn.

3.1.2 Organisaatioidentiteetin määritelmä

Organisaatioidentiteetin tutkimuksessa laajasti käytetty määritelmä on Stuart Albertin ja David Whettenin (1985) esittämä ”tripleetti”, kolmiosainen määritelmä organisaatioidentiteetille. Heidän määritelmänsä keskiössä on organisaation ominaispiirteet, jotka ovat organisaatiolle keskeisiä ja merkittäviä, suhteellisen pysyviä ja erottavat organisaation muista organisaatioista. Nämä piirteet voivat olla abstrakteja kuten ”luovuus” tai hyvinkin konkreettisia kuten ”taitava sirkkelin käyttö”. Albertin ja Whettenin määritelmä on edelleen tärkeä osa organisaatioidentiteetin tutkimusta. Sitä pidetään urauurtavana teoreettisena viitekehyksenä organisaatioidentiteetin ymmärtämiseksi. Vaikka se on myös kritiikin kohde, on se yleensä käsitteellinen lähtökohta useimmille tutkimuksille (Corley ym. 2006; Alvesson & Empson 2008). Ennen kaikkea tutkimuskenttä sirpaloituu sen suhteen, miten organisaatiolle keskeiset, pysyvät ja erottavat ominaispiirteet tulisi määritellä.

Tutkittaessa organisaatioidentiteettiä onkin pyrittävä mahdollisimman tarkasti määrittelemään se, miksi jotkin ominaispiirteet nähdään organisaation kannalta niin keskeisinä ja merkityksellisinä, että niiden koetaan olevan osa organisaation identiteettiä. Organisaatioilla saattaa olla useita keskeisiä ominaispiirteitä, mikä herättää kysymyksen siitä, onko jokin niistä merkittävämpi kuin toinen tai voiko organisaatiolla olla useampia identiteettejä (Corley ym. 2006). Kiivasta keskustelua käydään myös siitä, voiko organisaatioidentiteetti muuttua. Käsittelen seuraavassa alaluvussa Albertin ja Whettenin määritelmän kolmea peruspilaria: keskeisyyttä, jatkuvuutta ja kykyä erottautua muista.

3.1.3 Keskeisyys, jatkuvuus ja kyky erottautua muista

On selvää, että jokaisella organisaatiolla on ominaispiirteitä, joita voi pitää organisaatiolle keskeisinä ja merkityksellisinä. Corley ja tutkijakollegat (2006) ovat ehdottaneet, että määriteltäessä sitä, mikä on keskeistä ja merkityksellistä organisaatiolle tulee näitä ominaisuuksia tarkastella kolmesta erilaisesta näkökulmasta.

Tulisi pohtia sitä, kuinka juurtuneita ominaispiirteet ovat organisaatioon, onko niiden merkitys tunnistettu organisaation sosiaalisesti jaetussa todellisuudessa ja kuinka keskeisiä ne ovat organisaation toiminnalle.

Organisaatioon syvälle juurtuneet ominaispiirteet ovat historiallisesti muodostuneita rakenteita, joiden voidaan nähdä fundamentaalisina sille, mitä organisaatio on. Ne ovat piirteitä, joita ilman organisaatio olisi erilainen organisaatio (Whetten & Mackey 2002). Toisaalta voidaan nähdä, että keskeisten ominaispiirteiden tulisi olla sellaisia, että organisaation jäsenet kollektiivisesti jakavat käsityksen siitä, että ne ovat organisaatiota keskeisesti kuvaavia ominaisuuksia. Varsinkin tutkijat, jotka tutkivat organisaatioidentiteettiä sosiaalisesti rakentuneena ilmiönä, pyrkivät tunnistamaan juuri ominaispiirteitä, jotka ovat organisaation jäsenten yhteisesti tunnistamia ja hyväksymiä. Kolmas näkökulma nojaa ajatukseen, että organisaation toiminta on alisteista sen keskeisille ominaisuuksille. Keskeiset ominaispiirteet ovat rakenteellisesti sen keskiössä, mitä organisaatio on. Corley ja tutkijakollegat (2006) ovat kuvanneet tätä verkkomaisena käsitteistönä, jossa keskeiset ja merkittävät ominaisuudet ovat kaiken keskiössä ja organisaation muut ominaisuudet ovat alisteisia niille. Tämän kaltaista näkökulmaa käytetään erityisesti objektiivisessa ja positivistisessa tutkimuksessa, jossa organisaatioidentiteetti nähdään pitkälti pysyvänä ja itsenäisenä ilmiönä.

Kyky erottautua muista tarkoittaa niitä organisaation jäsenten käsityksiä, joiden kautta organisaation jäsenet kokevat organisaation eroavan muista organisaatioista. Se miten organisaation nähdään eroavan muista organisaatioista, perustuu organisaation jäsenten tulkintoihin niistä tekijöistä, jotka tekevät organisaatiosta samanlaisen tai erilaisen verrattuna muihin organisaatioihin. Yksilöt siis vertaavat sitä, miten organisaation keskeiset ominaispiirteet eroavat vastaavien organisaatioiden ominaispiirteistä. Se, että organisaatioon liitetään ominaispiirteitä, jotka erottavat sen ”muista”, vaikuttaa siihen, miten yksilöt samaistuvat ja identifioituvat organisaatioon. Toisaalta organisaatioidentiteettiä määriteltäessä jotkin ominaisuudet saattavat olla samanlaisia verrattaessa muihin organisaatioihin, mutta lopulta kuitenkin juuri vertailussa eroavat ominaisuudet ovat niitä, jotka erottavat organisaation muista organisaatioista (Corley yms. 2006).

Organisaatioidentiteetin pysyvyys ja jatkuvuus ovat laajasti debatoituja teemoja tutkimuskentällä (Alvesson & Empson 2008). Kärjistäen tutkimuskenttä on niin hajanainen, että jotkin lähestymistavat nojaavat ajatusmalliin, jonka mukaan organisaatioidentiteetti ei voi muuttua tai muutos vaatii dramaattisen organisatorisen muutoksen. Toisaalta osa tutkimuksesta näkee organisaatioidentiteetin jatkuvasti elävänä ja muuttuvana ilmiönä. Kysymykset siitä voiko organisaatioidentiteetti muuttua ja miten se muuttuu ovat ajankohtaisia teemoja tutkimuskentällä. Esitän seuraavaksi erilaisia näkökulmia organisaatioidentiteetin muutokseen.

3.1.4 Voiko organisaatioidentiteetti muuttua?

Albertin ja Whettenin (1985) määritelmän mukaan organisaatioidentiteetti on luonteeltaan pysyvä ja ajassa jatkuva. Organisaatioidentiteetti ei juuri muutu. Muutos tapahtuu ainoastaan tilanteissa, joissa vakiintunut organisaatioelämä ”rikkoutuu” merkittävien häiriöiden vuoksi. Näissäkkin tilanteissa muutos on hidasta ja tapahtuu pidemmän ajan kuluessa. Organisaatioidentiteetin tutkimuksessa kysymykset liittyen siihen, muuttuuko organisaatioidentiteetti ja miten muutos tapahtuu, ovat herättäneet paljon keskustelua ja synnyttäneet erilaisia näkökulmia (Corley ym. 2006).

Organisaatioidentiteetin muutos kytkeytyy vahvasti yleiseen tutkimukseen muutoksesta organisaatio- ja liikkeenjohdontutkimuksessa. Muutos on niin akateemisessa maailmassa kuin työelämässä paljon puhuttu ja tutkittu aihealue. Maailman sanotaan muuttuvan kiihtyvään tahtiin ja muutosta pyritään ymmärtämään. Omassa tutkimuksessanikin muutos on läsnä, koska tutkimani organisaatio oli juuri vaihtanut omistajaa ja organisaatio oli tämän vuoksi muutostilanteessa. Teoreettisesti muutos ei ole kuitenkaan tutkimukseni keskiössä, mutta otan huomioon muutoksen mahdollisen vaikutuksen identiteettien rakentumiseen tutkimassani organisaatiossa.

Tutkimuskentällä esiintyy hyvin erilaisia käsityksiä sen siitä, voiko organisaatioidentiteetti muuttua. Ääripäät ovat kaukana toisistaan. Osa tutkijoista lähestyy organisaatioidentiteettiä muuttumattomana, staattisena ilmiönä. Sanotaan, että jos organisaatioidentiteetti muuttuu, se ei todellisuudessa ole organisaatioidentiteetti

(esim. Whetten & Mackey 2002). Vastakkaisen näkökulman edustajat taas näkevät organisaatioidentiteetin jatkuvasti muutoksessa olevana ilmiönä. Organisaatioidentiteettiä käsitetään ”juoksevana”, epävakaana ja muuttuvana ilmiönä (esim. Gioia 1998).

Muutoksen tutkiminen onkin merkittävä suuntaus organisaatioidentiteettitutkimuksen kentällä. Corley ja tutkijakollegat (2006) ovat tiivistäneet, että jokseenkin yhteisesti jaettu käsitys muutokseen liittyen on se, että organisaatioidentiteetin ei tarvitse olla staattinen ilmiö, mutta sen muuttuminen ei kuitenkaan ole helposti ja nopeasti tapahtuva prosessi, vaan yleensä pitkän, ja usein hankalan, prosessin lopputulos. Useissa tutkimuksissa organisaatioidentiteettiä käsitetäänkin kaikkena muuna kuin helposti muuttuvana ilmiönä. Enemminkin se on muita organisaation muutoshankkeita jarruttava tekijä. Yhteenvedon voidaan kuitenkin sanoa, että iso osa tutkimusta viittaa siihen, että organisaatioidentiteetti on suhteellisen vakaa ilmiö, mutta ei kuitenkaan staattinen (Brunninge 2005; Corley ym. 2006).

Organisaatioidentiteetti onkin monitulkinnainen käsite. Se voidaan nähdä organisaation sieluna tai vain kokoelmana organisaation jäsenten identiteettejä. Itse käsittelen organisaatioidentiteettiä sosiaalisesti rakentuvana ilmiönä. En ehkä mene niin pitkälle, että väittäisin sen olevan organisaation sielu, mutta uskon, että se on enemmän kuin vain kokoelma organisaation jäsenten identiteettejä. Mitä nämä organisaatiossa ilmenevät monet identiteetit sitten ovat? Käsittelen seuraavassa kappaleessa työidentiteetin käsitettä ja esittelen, miten minä sen tässä tutkielmassa käsitän.

3.2 Mitä työidentiteetti tarkoittaa?

Identiteetti on tilannesidonnainen käsitys siitä, ”kuka minä olen” tai ”keitä me olemme”. Psykologisena käsitteenä identiteettiä käsitetään ilmiönä, joka kuvaa yksilön psykologisia tarpeita minäkuvan määrittämisen ja itsetuntemuksen lisäämisen suhteen (Burke 1991). Identiteetin kautta yksilö pyrkii löytämään tasapainon itsetuntemuksen ja itseilmaisun välillä. Ennen kaikkea identiteettityön kautta yksilö pyrkii vaalimaan positiivista itsetuntemusta.

Yksilön työidentiteetti on työhön liittyvä minäkuva. Se on kuvaus siitä ”kuka minä olen tätä työtä tehdessäni”. Työidentiteetti viittaa merkityksiin, joita yksilö itse ja muut organisaation jäsenet, liittävät siihen, kuka yksilö on. Nämä käsitykset perustuvat yksilöiden sosiaalisiin ryhmiin ja rooleihin, mutta myös henkilökohtaisiin ominaispiirteisiin, jotka ilmenevät organisaation päivittäisessä elämässä (Ibarra 1999). Identiteetin rakentuminen voidaan nähdä sisäisenä vuoropuheluna sen suhteen, minkälainen yksilön käsitys itsestä on ja toisaalta sen suhteen, miten yksilöt toivovat, että muut yksilöt heidät mieltäisivät. Suhteessa sosiaaliseen ympäristöönsä yksilöt siis pyrkivät vaalimaan olemassa olevaa minäkuvaansa tai tarvittaessa muuttamaan sitä (Ibarra 1999).

Yksilön identiteettien kirjo on laaja. Yksilö muodostaa erilaisia identiteettejä vapaa-ajan toimissaan, ystäviensä kesken, työpaikoilla ja muissa yhteisöissä. Työidentiteetti pureutuu siihen, kuka yksilö on työtä tehdessään.

Työidentiteetti vaikuttaa siihen, miten yksilöt tekevät työtään ja toimivat osana työyhteisöä. Kuten esitin, työidentiteetti on yksi osa ihmisen identiteettien kirjoa, mutta ajassamme sen merkitys korostuu pyrkiessämme ymmärtämään sitä, mitä ihminen on. Työnteko on kiinteä osa elämäämme ja vietämme työtä tehden merkittävän osan elämästämme. Kulttuurillemme on ominaista yksilöllisyyden korostaminen, minkä ilmentymä on yksilöiden jatkuva pyrkimys löytää omalle toiminnalle ja olemassololle tarkoitus (Ybema ym. 2009). Oman identiteetin rakentaminen ja pohdinta siitä, ”kuka minä olen”, voidaankin nähdä jatkuvana ja muuttuvana prosessina (Krauss 2006).

Tutkimukseni lähtökohta on se, että organisaation monet identiteetit rakentuvat rihmastomaisesti toinen toisiinsa vaikuttaen. Yksilötasolla keskityn siihen, miten yksilön työidentiteetti rakentuu ja mitä se on. Ennen kaikkea minua kiinnostaa se, miten yksilötason identiteetit ja organisaatiotason identiteetit ovat toisiinsa yhteydessä. Painotan työidentiteetin rakentumisessa sitä, mitä ihmiset päivittäin tekevät ja toisaalta sitä, miten he tämän päivittäisen toiminnan kokevat ja miten he siitä kertovat.

Yksilön työidentiteetti voidaan nähdä jatkuvasti rakentuvana ilmiönä. Identiteetin rakentumiseen ja rakentamiseen liittyy käsite identiteettityö. Identiteettityön kautta yksilö pyrkii luomaan, säilyttämään ja esittämään identiteettejään erilaisissa tilanteissa

(Snow & Andersson 1987). Yksilöt tekevät jatkuvasti päätöksiä sen suhteen, mitä he tekevät, miten he toimivat ja keitä he ovat näin toimiessaan. Nämä päätökset voivat olla ”mitättömiä” jokapäiväisiä valintoja tai toisaalta elämän suuntaa muuttavia suuria päätöksiä.

Identiteettitutkimuksen kenttä on hajanainen ja tulkintoja siitä, mitä identiteetti on ja miten identiteettiä tulisi tutkia on monia (Alvesson 2010). Yksilön identiteettiä tutkittaessa voidaan tehdä raju jako sen suhteen, nähdäänkö identiteetti yksilölähtöisenä psykologisena ilmiönä vai rakentuuko identiteetti sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Klassiset identiteettitutkimuksen näkökulmat korostavat identiteetin rakentamista ja yksilön kyvykkyyttä identiteetin rakentamisessa. Tällöin identiteetti viittaa käsityksiin, joita yksilö liittää itseensä ja muut yhdistävät häneen (Burke 1991). Uudemmat, identiteettiä sosiaalisesti rakentavana ilmiönä lähestyvät, tutkimussuuntaukset, eivät käsitä yksilöä niin vahvasti ”identiteetin rakentajana”, vaan identiteetti rakentuu vuorovaikutuksessa sosiaalisen ympäristön kanssa (Kraus 2006).

3.2.1 Sosiaalinen identiteettiteoria ja identiteettiteoria

Klassisessa identiteettitutkimuksessa identiteettiä tutkitaan useimmiten kahdesta eri näkökulmasta: sosiaalisen identiteettiteorian ja identiteettiteorian näkökulmista. Sosiaalinen identiteettiteoria rakentuu vahvasti käsitykseen siitä, että sosiaalinen identiteetti on merkittävä osa yksilön minäkuva. Sosiaalinen identiteetti rakentuu suhteessa yhteisöihin ja ryhmiin, joihin yksilö kuuluu ja siihen, minkälainen emotionaalinen ja kognitiivinen suhde yksilöllä näihin ryhmiin on (Ashforth & Mael 1989).

Sosiaalisten ryhmittymien kautta yksilön on mahdollista samaistua, identifioitua, ryhmiin, joihin hän liittää positiivisia ominaisuuksia ja toisaalta erottautua ryhmistä, joiden ominaisuudet eivät tue sitä, mitä yksilö haluaa olla (Hogg & Terry 2000). Yksilöt siis pyrkivät tekemään selkoa sosiaalisesta ympäristöstään ja asemoimaan itsensä suhteessa tilannesidonnaiseen ympäristöönsä. Ennen kaikkea yksilöt pyrkivät identifioitumaan ryhmiin, jotka lujittavat heidän minäkuvaansa (Ashforth & Kreiner

1999). Sosiaalisia identiteettejä paljon tutkineet Tajfel ja Turner (1986) ovatkin todenneet, että sosiaaliset identiteetit ovat luonteeltaan relationaalisia ja suhteellisia. Sosiaalisen identifioitumisen kautta yksilöt pystyvät luomaan käsityksiä siitä, keitä he ovat ja arvioimaan siten omaa ”arvoaan” sosiaalisten identiteettien kautta suhteessa muihin sosiaalisiin ryhmiin.

Sosiaalisten identiteettien lisäksi yksilöillä sanotaan olevan henkilökohtaisia identiteettejä. Henkilökohtainen identiteetti käsittää ne, ominaisuudet, piirteet, taidot ja mielenkiinnon kohteet, jotka tekevät yksilöstä ainutlaatuisen. Ne ovat yksilön käsityksiä esimerkiksi omista kyvyistä, luonteenpiirteistä, sukupuolesta ja persoonasta (Ashforth 2001). Siinä missä sosiaaliset identiteetit ovat ryhmän jäsenten jakamia käsityksiä siitä, mikä tekee tietyistä ryhmästä ainutlaatuisen ja erilaisen suhteessa muihin ryhmiin, ovat henkilökohtaiset identiteetit ominaisia yksilöille ja rakentavat käsitystä yksilöiden ainutlaatuisuudesta (esimerkiksi ryhmän sisäisesti).

Klassisen identiteettitutkimuksen toinen suuntaus, identiteettiteoria, ei niinkään nojaa sosiaalisiin ryhmiin, identifioitumiseen ja vertailuun. Identiteettiteorian keskiössä ovat yksilön itseensä liittämät ominaisuudet ja merkitykset, jotka ovat osa yksilön ”minuutta” erilaisissa rooleissa, joita yksilö elämässään ottaa (Ashforth ym. 2008). Identiteettiteoria eroa sosiaalisesta identiteettiteoriasta siinä, että se käsittää identiteetin vahvasti erilaisiin rooleihin perustuvana käsitteenä, kun taas sosiaalinen identiteettiteoria nojaa ryhmiin ja identifioitumiseen. Identiteettiteorian mukaan yksilö ottaa elämänsä eri tilanteissa eri rooleja, joiden kautta hän rakentaa identiteettiään. Yksilö voi olla sekä lempeä äiti että lempeä johtaja. Onko hän siis lempeä ihminen? Identiteettiteoria kuvaa siis identiteetin rakentumista kontrollijärjestelmänä, jonka tavoitteena on sovittaa yksilön sisäiset standardit ulkoisten vaatimusten kanssa (Burke 1991). Tässä lähestymistavassa korostuu yksilön kyky itse muokata identiteettiään.

Yhteenvetona voidaan sanoa, että sosiaalinen identiteettiteoria luo pohjan organisaatiotutkimukselle, joka tutkii identiteetin rakentumista ja muuttumista ”sosiaalistumisen” näkökulmasta. Organisaation jäsenten identiteetit rakentuvat vahvasti suhteessa erilaisiin organisatorisiin sosiaalisiin ryhmiin, joihin he kuuluvat tai ovat kuulumatta. Identiteettiteoria vaikuttaa taas vahvasti tutkimuksessa, joka käsittelee

organisaation jäsenten identiteettejä työurien tai roolien näkökulmasta. Tässä näkökulmassa identiteetin nähdään rakentuvan ja muuttuvan yksilön työroolien mukaan.

3.2.2 Identiteetti sosiaalisesti rakentuvana ilmiönä

Kuten olen esittänyt, identiteetin rakentumista käsitellään usein aktiivisena, yksilön sisäisenä prosessina, jonka pyrkimys on luoda selkeä henkilökohtainen identiteetti (Watson 2008). Pyrittäessä ymmärtämään identiteetin muodostumisen yksilökeskeistä ja psykologista rakentumista tämänkaltaisen lähestymistapa onkin olennainen. Useat tutkijat kuitenkin korostavat identiteetin rakentumista käytännön toiminnassa (Wieland 2010). Sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta identiteetti nähdään projektina, jota yksilö jatkuvasti rakentaa (Corley ym. 2006). Tutkittaessa identiteettiä sosiaalisesti rakentuvana ilmiönä sosiaalisen ympäristön, käytännön toiminnan ja vuorovaikutuksen merkitys korostuu. Varsinkin se, miten identiteetti rakentuu kommunikatiivisesti, yksilöiden välisessä vuorovaikutuksessa, on paljon tutkittu, suosittu ja ajankohtainen lähestymistapa (Kuhn 2006).

Tämän näkökulman mukaan identiteetin rakentuminen nähdään selvästi vuorovaikutteisempänä ja monimutkaisempänä prosessina kuin vain roolin omaksumisena tai ryhmään samaistumisena (Pratt ym. 2006). Tutkimus keskittyy yksilöihin aktiivisina identiteetin rakentajina sosiaalisessa ympäristössään. Suuntauksessa korostuu niin yksilön oma toiminta kuin sosiaalisen ympäristön merkitys. Tämänkaltaisissa tutkimuksissa keskitytään esimerkiksi siihen, miten yksilöt rakentavat identiteettejään tarinoiden ja kertomusten kautta organisaation jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa (Wieland 2010). Toisaalta tässä suuntauksessa korostuu myös päivittäisen toiminnan ja työnteon merkitys identiteetin rakentumisessa (Pratt ym. 2006).

3.2.3 Lähestymistapani tutkia työidentiteettiä

Teoreettisesti nojaan yksilön identiteettiä tutkiessani vahvasti Albertin ja Whettenin (1985) määritelmään organisaatioidentiteetin ominaispiirteistä. Teen tämän sen vuoksi, että tarkoitukseni on ennen kaikkea tutkia sitä, miten organisaation sisällä ilmenevät erilaiset identiteetit rakentuvat suhteessa toisiinsa. Tekemällä tämän määritelmällisen rajauksen nojaan vahvasti muun muassa Blake Ashforthin ja hänen tutkijakollegoidensa (2011) tekemään tutkimukseen siitä, miten yksilötason identiteetit ja organisaatiotason identiteetit vaikuttavat, muokkaavat ja rakentavat toinen toisiaan (katso myös Gioia 1998). Heidän argumenttinsa oli, että organisaatioissa ilmeneviä identiteettejä tulisi tutkia näkökulmasta, jossa organisaation eri tasoilla ilmenevät identiteetit nähdään symbioosin kaltaiseksi ilmiöksi. Heidän mukaansa tutkimus tällä hetkellä keskittyy liialti tutkimaan yksittäisiä identiteettitasoja. Tutkitaan esimerkiksi sitä, miten yksilön identiteetti rakentuu organisaatiossa tai sitä, mitä organisaatioidentiteetti on, mutta ei sitä, miten nämä rakentuvat suhteessa toisiinsa. Toisin sanoen he argumentoivat sen puolesta, että tutkimuksen tulisi kiinnittää enemmän huomiota esimerkiksi siihen, miten organisaation identiteetti vaikuttaa yksilöiden identiteetteihin ja toisaalta siihen, miten yksilöiden identiteetit vaikuttavat organisaatioidentiteettiin.

Määritelmäni keskiössä on myös oletus siitä, että niin yksilön identiteetti kuin organisaatioidentiteetti rakentuvat organisaation sosiaalisissa prosesseissa. Se, mitä identiteetit ovat, syntyvät organisaation jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa. Yksilötason käsityksistä muodostuu ryhmätason käsityksiä, joiden lopulta voidaan nähdä muodostavan kollektiiviseen, ehkäpä jopa yksittäisistä organisaation jäsenistä riippumattoman, käsityksen siitä, mitä organisaatio on (Ashforth ym. 2011). Tämän niin sanotun yleisesti jaetun subjektiivisen identiteetin voidaan olettaa ”näkyvän” organisaation tavoitteissa ja tavassa tehdä töitä, ja viime kädessä luovan pohjan organisaation toiminnalle. Vastavuoroisesti voidaan olettaa, että se näin myös vaikuttaa yksittäisten organisaation jäsenten käsityksiin työstä, organisaatiosta ja heistä organisaation jäseninä.

Näin ollen käsitykseni ja tulkintani siitä, mitä yksittäisten työntekijöiden identiteetit ovat, perustuu vahvasti Albertin ja Whettenin määritelmään. Tutkin, mitkä

ominaisuudet ovat keskeisiä, suhteellisen pysyviä, mutta toisaalta tekevät yksilöistä ainutlaatuisia työntekijöitä. Teoreettisesti viitekehykseni onkin yhdistelmä näkökulmista, jotka lähestyvät identiteettiä niin sosiaalisesti rakentuvana ilmiönä, mutta myös ilmiönä, jossa yksilö on sen aktiivinen rakentaja. Yksilötasolla nojaan sosiaalisen identiteetin teoriaan, se luo myös pohjan seuraavan kappaleen teoreettiselle keskustelulle sen suhteen, miten yksilöt identifioituvat organisaatioihin. Toisaalta esitän, että organisaatiotason identiteetti on muuta kuin vain yksilötason identiteettien summa. Se on sosiaalisessa vuorovaikutuksessa syntyvä ilmiö, joka rakentuu organisaation jäsenten kollektiivisissa käsityksissä.

3.3 Mitä identifikaatio tarkoittaa?

Organisatorinen identifikaatio, tapa, jolla organisaation jäsenet samaistuvat, identifioituvat, organisaatioon on käsite, joka kuvaa kognitiivisen siteen muodostumista yksilön ja organisaation välille. Yksilön minäkuvan koostuessa samoista ominaisuuksista, jotka yhdistetään organisaatioidentiteettiin, kutsutaan tätä kognitiivista sidettä identifikaatioksi (Dutton ym. 1994). Sitä voidaan kuvata myös yksilön ja organisaation väliseksi suhteeksi (Ashforth & Mael 1989). Sanotaan, että identifioituminen tapahtuu, kun yksilön käsitykset organisaatiosta heijastavat yksilön minäkuva (Pratt, 1998, 179).

Organisaation jäsenet eroavat sen suhteen, miten he identifioituvat organisaatioon, jossa he työskentelevät. Yksilön identifioituessa vahvasti työorganisaatioonsa, käsitteet joiden kautta yksilö kuvaa organisaatiota, ovat myös käsitteitä, joilla yksilö kuvaa itseään työntekijänä (Dutton ym. 1994). Organisaatiot vaikuttavat yksilön käsityksiin siitä, ”kuka minä olen” ja vastaavasti yksilöt muokkaavat kollektiivista käsitystä siitä, ”mitä me olemme”. Toisin sanoen yksilön työidentiteetti ja organisaation kollektiivinen identiteetti rakentuvat niiden keskinäisestä vuorovaikutuksesta. Identifikaatioon vaikuttaa myös se, minkälaiseksi organisaation jäsenet uskovat organisaation ulkopuolisten yksilöiden organisaation mieltävän (Dutton & Dukerich, 1991).

Tutkimus identifikaatioon liittyen nojaa vahvasti sosiaaliseen identiteettiteoriaan. Yksilöt rakentavat sosiaalisia identiteettejä sosiaalisessa ympäristössään. Identifioitumisen nähdään rakentuvan sen varaan, että yksilöt pyrkivät identifioitumaan ryhmiin. Tällaisia ryhmiä voivat olla niin uskonnolliset ryhmittymät, työorganisaatiot kuin organisaation sisäiset tiimit. Identifioitumista tapahtuu myös suhteessa toisiin yksilöihin, kuten esimiehiin tai yhteisön ”merkkihenkilöihin”. Organisaatiotutkimuksessa yleensä tutkitaankin identifioitumista suhteessa organisatorisiin ryhmiin, organisaatioon ”itseensä” tai organisaation sisäisesti merkittäviin yksilöihin (Ashforth ym. 2011). Huomionarvoista on se, että vaikka yksilö identifioituu tiettyyn ryhmään, se ei tarkoita, että yksilö automaattisesti jakaisi ryhmän arvomaailman tai toimintatavan (Ashforth & Mael 1989). Identifioituminen ei myöskään suoraan tarkoita tietynlaista käyttäytymistä tai uskollisuutta ryhmää kohtaan. Sosiaalisen identiteettiteorian lainmukaisuuksia seuraten, identifikaatio useasti onkin vain eron tekoa yksilön kannalta epäsuotuisiin ryhmiin (Ashforth & Mael 1989; Pratt 2000).

Organisatorinen identifioituminen on sosiaalisesti rakentuva ja monimutkainen ilmiö. Jotta yksilö pystyy tekemään päätöksiä sen suhteen, miten hän identifioituu organisaatioonsa, on hänen pystyttävä määrittämään se, mitä organisaatio on ja minkälainen organisaation identiteetti on (Walsh & Gordon 2008). Tämänkaltaisen käsitteenmäärittäminen voi olla niin tietoista kuin epätietoistakin (Ashforth & Mael 1989). Yksilöt pyrkivät niin muodollisten organisatoristen käytänteiden kuin epämuodollisen sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta muodostamaan käsityksiä siitä, mikä tekee heidän organisaatiostaan erityisen ja muista eroavan (Whetten 2002). Ashforth & Mael (1996, 26) ovatkin väittäneet, että organisaatioidentiteetti on sosiaalisesti rakentuva, ihmisten neuvottelema, rakenne, ”jota ei ole, jos ihmiset eivät ole siitä samaa mieltä”. Asia tosin voidaan nähdä niin, että jokainen kuvaus siitä, mitä organisaatioidentiteetti on, on vain yksilöiden subjektiivinen käsitys siitä. On myös muistettava, että vaikka organisaatioidentiteettiä saatetaan pystyä kuvaamaan hyvinkin selkeästi ja yksinkertaisin termein, se miten kyseisiin lopputuloksiin on päästy saattaa olla hyvinkin monimutkainen taival. Onkin tärkeää aina pohtia sitä, miksi organisaatioidentiteettiä kuvataan tietyin termein ja merkityksin. Työn tekeminen, keskustelut lounastauolla,

johtajan puhe tai tapaaminen asiakkaan kanssa ovat kaikki tapahtumia, jossa niin yksilöllistä kuin organisatorista identiteettityötä tehdään. Näissä organisaatioelämän jokapäiväisissä käytänteissä organisaation jäsenet joko identifioituvat tai ovat identifioitumatta organisaatioon.

Se miten organisaation jäsenet identifioituvat organisaatioon vaikuttaa yksilön työtyytyväisyyteen, oma-aloitteisuuteen, ammatilliseen ja organisatoriseen omanarvon tunteeseen sekä päivittäiseen työntekoon (esim. Dukerich yms. 2002; Sluss & Ashforth 2008). Näillä tekijöillä voidaan nähdä olevan suora yhteys kokonaisvaltaiseen kokemukseen työstä ja toisaalta siihen, kuinka ”tehokkaasti” organisaatio toimii. Identifikaatio ei siis ole vain sananhelinää.

Käsittelen identifikaatiota tässä tutkielmassa ilmiönä, joka kuvaa sitä, miten ja missä organisaation jäsenet muodostavat käsityksiä organisaation erilaisista identiteeteistä. Olen tässä kappaleessa esitellyt organisaatioidentiteetin, työidentiteetin ja identifikaation käsitteet. Olen nojannut Albertin ja Whettenin esittelemään määritelmään siitä, mitä identiteetti on. Käsitän identiteetin olevan kuvas siitä, mitä jokin itsenäinen kokonaisuus on. Yksilötasolla se on käsitys siitä, ”kuka minä olen”, kun taas, kollektiivisilla tasoilla se on käsitys siitä ”keitä tai mitä me olemme?”. Nojaan vahvasti sosiaaliseen identiteettiteoriaan, jonka mukaan yksilöt rakentavat sosiaalisia identiteettejä suhteessa sosiaaliseen ympäristöön. Tutkielmassani tämä näkyy ennen kaikkea organisaation jäsenten identifikaatioprosesseina suhteessa organisaatioon ja sen erilaisiin ryhmittymiin. Yksilöt identifioituvat niihin liitettävien keskeisten ja merkittävien ominaispiirteiden avulla, ja toisaalta pyrkivät ryhmiin identifioitumalla erottautumaan toisista ryhmistä.

Seuraavaksi on syytä kysyä, miten olen näihin teoreettisiin pohdintoihin päätenyt ja miten olen tutkimukseni toteuttanut. Seuraavassa luvussa esittelen soveltamani etnografisen tutkimusotteen.

4 Etnografinen lähestymistapa

Valitsemani etnografinen lähestymistapa heijastaa sitä, minkälainen ihmisenä olen ja minkälaisena maailman näen. Uskon, että todellisuus, jossa elämme, on vahvasti sosiaalisesti rakentunut. Me ihmiset määritämme käsitystemme ja kokemustemme perusteella sen, mitä asiat ympärillämme tarkoittavat. En usko, että universaalit totuudet ohjaavat elämäämme. Tämä fontti on mustaa ja mustan voidaan nähdä olevan mustaa. Mutta se vaihtelee, mitä musta fontti meille kullekin merkitsee. Jos olisin kirjoittanut tämän tutkielman punaisella fontilla, se ei olisi näin hyvä tutkielma. Kaikkihan olisi ennallaan, mutta sosiaalisesti rakentuneiden käsitysten mukaan ei ole ok kirjoittaa tutkielmaa punaisella fontilla.

Vaikka on myös asioita, joiden voidaan nähdä olevan luonnontieteellisiä totuuksia, useat tapahtumat päivittäisessä elämässämme ovat sosiaalisesti rakentuneita. Päivämme rakentuvat sosiaalisesti rakentuneiden käsitysten ja käytänteiden varaan. Näin minä uskon ja sen vuoksi olen lähestynyt tutkielman tekoa sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta.

Edelliset kappaleet viitoittavat tietä tutkielmani ontologiselle ja epistemologiselle luonteelle. Ontologia tarkoittaa sitä, minkälaisiksi koemme todellisuuden luonteen ja yleisen olemassaolon: onko olemassa vain yksi totuus vai onko totuutta olemassakaan, kun taas, epistemologia vastaa kysymyksiin, miten maailman luonnetta tulee tarkastella ja käsittää (Easterby-Smith ym. 2015). Ontologinen lähestymistapani on relativistinen. Epistemologisesti seuraan sosiaalisen konstruktionismin perinnettä. Toisin sanoen tutkin todellisuutta, uskoen, että todellisuus on sosiaalisesti rakentunutta, missä sosiaaliset toimijat tulkitsevat ja rakentavat todellisuutta subjektiivisesti omista näkökulmistaan – maailmassa on useita totuuksia.

Olen valinnut etnografisen lähestymistavan, koska uskon pystyväni sen kautta ymmärtämään sitä, mitä tutkimassani organisaatiossa tapahtuu. Primäärisesti olen ollut kiinnostunut siitä, mitä organisaatiossa tapahtuu, mitä päivittäinen työ organisaatiossa on ja miten organisaation jäsenet niin työnsä kuin työpaikkansa kokevat. Työhön liittyvä etnografinen tutkimus pyrkii ymmärtämään, miten ihmisten päivittäinen

toiminta rakentuu ja miten he sitä käsittelevät (Barley & Kunda 2011). Organisaatioihin liittyvän etnografisen tutkimuksen tienraivaaja John Van Maanen (1979, 2) on esittänyt, että etnografisten ”tutkimusten tarkoitus on paljastaa ja selittää tapoja, joiden kautta ihmiset tietyssä työsidonnaisessa ympäristössä ymmärtävät, selittävät, toimivat ja muutoin hallitsevat heidän päivittäistä toimintaa”. Laajemmasta näkökulmasta etnografian voidaan nähdä pyrkivän ymmärtämään ihmisten välistä kanssakäymistä sekä ihmisten ja ympäristön välistä suhdetta, jotta näin ymmärtäisimme paremmin tilannesidonnaista ja vallitsevaa kulttuuria (Eriksson & Kovalainen 2008).

Etnografisella tutkimuksella on pitkä perinne antropologian ja sosiaalitieteiden tutkimuksessa. Se on alun perin ”kehitetty kulttuurien ja kulttuuristen merkitysten ymmärtämisen tutkimiseksi” (Eriksson & Kovalainen 2008, 137). Kulttuuri on monitulkintainen ja kiistanalainen käsite, jolla on lähes ääretön kirjo erilaisia määritelmiä (Van Maanen 2011). Kulttuuri käsitteellisesti ei olekaan tutkielmani keskiössä. Seuraan organisaation etnografian traditiota, joka keskittyy ennen kaikkea tutkimaan sosiaalisesti jaettua ja rakennettua paikallista todellisuutta (Vesa & Vaara 2014, 289). Tutkin sitä, miten organisaation jäsenet tekevät ja kokevat päivittäisen työnsä, ja miten edellä mainitut vaikuttavat organisaation erilaisten identiteettien rakentumiseen. Teen tämän kuitenkin niin, että otan huomioon sen, että tämä sosiaalisesti rakentuva ilmiö rakentuu sen historiallisessa ja kulttuurisessa kontekstissa.

Etnografian perusideaa noudattaen on empiirinen materiaalini havaintojeni ja pienten kertomusten summa. Olen pyrkinyt olemaan läsnä oleva ja sosiaalinen tutkija. Tämä tilaisuus päästä näin läheltä tutkimaan yritystä siunautui minulle kolmannen osapuolen kautta. Tutkielmani on toteutettu toimeksiannosta konsulttiyritykselle, joka on tehnyt yhteistyötä Kaivon ostaneen yrityksen kanssa. Heidän kautta sain pääsyn Kaivoon.

Tutkielman olen kuitenkin toteuttanut itsenäisesti. Olen itse valinnut etnografisen lähestymistavan ja rakentanut tutkimuskysymyksen. Kuten tarinassa ensimmäisestä päivästäni ilmenee, aloitin tutkielman teon ilman tarkasti rajattua suunnitelmaa. Ensimmäisenä päivänä pyrin esittelemään itseni ja sen mitä olin organisaation tullut tekemään. Tutustuin ihmisiin, sovin heidän kanssa tapaamisista ja pyrin vakuuttamaan heitä siitä, että en ole yrityksen johdon tai konsulttiyrityksen välikäsi. Painotin sitä, että

halusin seurata heidän työtään, oppia mitä he tekevät ja miten he työnsä kokevat. Kenttätyötä tehdessäni pitkälti istuin toimistohuoneiden tai tuotantohallien nurkissa muistiinpanoja kirjoittaen. En siis tehnyt työtä organisaatiossa, mitä nyt muutaman kerran autoin temppuilevan tietokoneen kanssa tai autoin siirtämään tavaroita tilasta toiseen. Toisaalta en myöskään tarkoituksella pyrkinyt olemaan näkymätön tarkkailija vaan osallistuin ja jopa haastoin keskustelua. Yllätyin siitä, kuinka vastaanottavaisia organisaation jäsenet olivat. He tykkäsivät kertoa organisaation arjesta ja olivat ystävällisiä minulle. Vaikka osa heistä oli alkuun skeptisiä tarkoitukseni, uskon, että lopulta he kokivat minut kohtalaisen ”itsenäisenä” tutkijana.

Etnografisen tutkimusotteen kautta minun on ollut mahdollista tutkia sitä, mitä organisaation elämä on ja mitä organisaatiossa päivittäinen tapahtuu. Etnografia on kuitenkin vahvasti tulkinnallinen lähestymistapa. Etnografioita voidaan pitää turhan subjektiivisina ja epätieteellisinä. Kuten jo ensimmäisestä tarinasta ja seuraavan luvun tutkimusmateriaalin analyysistäni ilmenee, tutkielmani perustuukin vahvasti subjektiivisiin tulkintoihin organisaation arjesta. Tämän vuoksi tässä luvussa pyrin mahdollisemman tarkasti kertomaan, miten olen empiiristä materiaalia kerännyt, sitä analysoinut ja tulkinnut.

4.1 Havainnointi ja lyhyet haastattelut aineistonkeruumenetelmänä

Havainnointi on etnografisen tutkimukselle ominainen tapa kerätä empiiristä materiaalia. Se, miten havainnointi suoritetaan, vaihtelee. Suoralla havainnoinnilla tarkoitetaan tilannesidonnaista havainnointia, jossa ”tutkija enemmän katsoo kuin osallistuu tutkittavaan toimintaan” (Eriksson & Kovalainen 2008, 37). Toisin sanoen tutkija pyrkii parhaansa mukaan tekemään itsestään ”huomaamattoman”. Vastakohtana voidaan nähdä osallistuva havainnointi, jossa tutkija pyrkii enemminkin ”sulautumaan” tilannesidonnaiseen kontekstiin (Eriksson & Kovalainen 2008).

Havainnoimalla päivittäistä toimintaa on tarkoitus kerätä tietoa siitä, mitä juuri kyseisellä hetkellä tapahtuu. Havainnoinnin vahvuus on sen kyky ”tallentaa” sitä, mitä ”oikeasti” tapahtuu tietyssä tilannesidonnaisessa kontekstissa. Voidaankin sanoa, että

havainnointiin perustuvan empiirisen materiaalin avulla, tutkijan on mahdollista rakentaa todellisuutta tarkemmin ilmentävä kuvaus, kuin esimerkiksi materiaalin, joka perustuu siihen, mitä ihmiset jostain asiasta kertovat (Eriksson & Kovalainen 2008). Ihmisillä nimittäin on tapa kertoa asioista itselleen suotuisalla tavalla ja toisaalta ihmismieli unohtaa nopeasti. Havainnoinnin heikkoutena taas voidaan nähdä se, että se ei välttämättä auta ymmärtämään sitä, miksi ihmiset toimivat tietyssä tilanteessa tietyllä tavalla. Etnografiselle tutkimukselle onkin ominaista yhdistää havainnointi ja haastattelut (Eriksson & Kovalainen 2008). Näin ollen on mahdollista paremmin ymmärtää sitä, mitä tapahtuu ja toisaalta, miten ihmiset sen kokevat.

Empiirinen materiaali rakentuu osallistuvan havainnoinnin ympärille. Vaikka en ole vakiintunut työyhteisön jäsen ollutkaan, roolini on ollut sosiaalinen ja osallistuva. Lähtökohtaisesti pyrin pysyttelemään sivummalla ja annoin organisaation jäsenille tilan tehdä päivittäistä työtään. Todellisuudessa kuitenkin ajauduin keskusteluihin ja muihin aktiviteetteihin organisaation jäsenten kanssa. Tämän lisäksi pyrin tilanteen tullen kyselemään organisaation jäseniltä heidän työstään ja työhön liittyvistä kokemuksistaan.

Käytännössä, kuvatakseni sitä, mitä tutkimassani organisaatiossa tapahtuu ja miten työ koetaan, kuvaan ympäristöä, toimijoita, toimintaa, objekteja, tapahtumia, tavoitteita ja tuntemuksia ”tiheää kuvausta” käyttäen. Tiheäksi kuvaukseksi kutsutaan syvällistä ja monipuolista tapaa kuvata todellisuutta, mikä pyrkii yksityiskohtaisesti kuvaamaan tutkimuskohteen ja toiminnan yksityiskohtia, käsitteellisiä rakenteita ja toiminnan tarkoitusperiä (Geertz 1973). En siis tässä tutkielmassa vain kerro, että ”Tuomas oli turhautunut”, vaan purin kuvaamaan sitä, miten turhautuminen ilmenee, mistä se johtuu ja mitä siitä seuraa. Kuvaus ei siis koostu pelkästään etnografisista faktoista, mutta sisältää myös selityksiä, tulkintoja ja tulkintojen tulkintoja (Van Maanen 1979). Etnografisiksi faktoiksi kutsutaan asioita, joita tutkija havaitsee organisaatiossa tapahtuvan ja toisaalta asioita, mitä ihmiset minulle kertoivat. Tulkintoja ovat taas ihmisten kertomukset, mitä jotkin asiat tarkoittivat ja toisaalta tutkijan tulkinnat asioiden kulusta.

Käytännössä kenttätöitä tehdessäni tein kenttämuistiinpanoja: lyhyitä muistiinpanoja organisaation tapahtumista, työstä ja sosiaalisesta todellisuudesta. Jälkeenpäin täydensin muistiinpanoja syvällisemmällä kuvauksella ja tulkinnallani. Kenttätöitä tehdessäni

minulla oli mukana ääninauhuri, joka oli aina päällä, jos organisaation jäsenet sen sopivaksi kokivat. Nauhoitettua materiaalia minulle kertyi noin 50 tunnin verran. Materiaalia läpikäydessäni pyrin valikoimaan oleelliset osuudet nauhoituksistani ja kirjoitin ne puhtaaksi (litteroin). Tekemäni lyhyet haastattelut litteroin kaikki.

Osallistuvan havainnoinnin lisäksi tein organisaatiossa lyhyitä haastatteluja. Haastatteluiden kautta pyrin ymmärtämään sitä, miten organisaation jäsenet työnsä ja ja työpaikkansa kokivat. Kysymyksenasettelu oli yksinkertaista. Pyrin kysymään kysymyksiä kuten ”miten kuvaisit työtäsi?” tai ”miten koet työsi?” Tarkoitukseni oli ennen kaikkea kerätä deskriptiivista materiaalia päivittäisestä työstä ja sen lisäksi, pyrkiä ymmärtämään, miten organisaation jäsenet sen käsittävät ja kokevat. Tapani lähestyä haastatteluja on verrannollinen subjektiiviseen, myös emotionaaliseksi kutsuttuun, haastattelututkimukseen, joka keskittyy organisaation jäsenten käsityksiin, näkemyksiin ja tunteisiin (Eriksson & Kovalainen 2008).

Haastattelut ajoittuivat kenttätöni alkupuolelle. Suurinta osaa havainnoimistani ihmisistä haastattelin ennen kuin havainnoin heidän päivittäistä työtään. Haastatteluiden kautta sain käsityksen heidän työstään ja toisaalta ne mahdollistavat luottamuksen rakentamisen.

Käytännössä tiedonkeruuni ajoittui noin kolmen kuukauden ajanjaksolle. Ensimmäistä kertaa tehdasalueella vieraillessani pääsin tutustumaan useisiin työntekijöihin, näin vilahduksen siitä, mitä organisaatiossa tehtiin ja sain mahdollisuuden sopia tutustumieni henkilöiden kanssa siitä, milloin ja miten voisin tulla heidän työtään havainnoimaan. Vietin yhteensä kymmenen päivää organisaatiossa. Näiden aikana seurasin sitä, mitä seitsemän eri työntekijää työpäivän aikana tekivät. Samalla sain mahdollisuuden tutustua organisaation sosiaaliseen todellisuuteen. Muutamana päivänä minulle tehtiin oharit, ja lähinnä oleskelin, havainnoin ja aistin organisaation ilmapiiriä.

4.2 Tutkimusaineiston analysointi

Tutkimusaineiston analysoimisen kautta pyrin ymmärtämään, mitä keräämäni empiirinen materiaali tarkoittaa: mitä olen oppinut organisaatiosta ja mitkä löydökset

ovat relevantteja tutkimuskysymykseeni liittyen. Etnografista tutkimusotetta seuraten olen pyrkinyt tunnistamaan materiaalista esiin nousevia ilmiöitä, ja luokittelemaan ne kategorioihin ja teemoihin. Olen aloittanut analyysin teon jo kenttätöitä tehdessäni, heti ensimmäisenä päivänä tehtaalla. Lopullinen analyysi on kuitenkin tehty kenttätöiden lopetettuani.

Aineistoa analysoidessani olen soveltanut lähestymistapaa, jossa hyvinkin subjektiivisesta tilannesidonnaisesta tulkinnasta siirrytään abstraktimpaan ja analyttisempaan analyysiin, jonka avulla empiirinen tutkimus liitetään ajankohtaiseen tutkimukseen (Van Maanen, 1979). Noudatin iteratiivista prosessia, jossa tasapainottelin empiirisen materiaalin ja siitä rakentuvan teoreettisen viitekehyksen välillä. Etnografisen tutkimusotteen lainalaisuuksia noudattaen olen pyrkinyt tekemään eron sen suhteen, mitkä ovat etnografisia ”faktoja” ja mitkä tulkintoja näistä faktoista. Kuten Van Maanen on linjannut ”on tehtävä fundamentaalinen ero sen suhteen, mikä on tiedonantajan käsitys siitä, mitä tapahtuu ja sen välillä mikä on tutkijan käsitys siitä mitä tapahtuu” (1979). Ollakseni selvä, ensimmäisen tason käsitteenmuodostuksella tarkoitetaan etnografisen tutkimuksen ”faktoja” ja toisen tason käsityksillä tutkijan tulkintoja ja esittämiä teorioita, joiden avulla tutkija pyrkii selittämään, mitä etnografiset faktat tarkoittavat. Tutkielmassani tämä näkyy niin, että saatan kertoa, että ”myyntimiehen puhelin soi koko ajan”, joka voidaan nähdä etnografisena faktana. Toisen tason käsitteenmuodostus on sitten sitä, kun tulkitsen, että ”myyntimies on kiireinen”. Toisen tason käsitteenmuodostus saattaa polveutua moneen osaan. Tulkintaa tulkinnan perään. Tämä on tyypillistä varsinkin siinä vaiheessa, kun toisen tason käsitteet pyritään liittämään teoreettiseen viitekehykseen. Toisen tason käsitteenmuodostusta ja teorian rakentamista pidetäänkin etnografisen tutkimuksen vaikeampana mutta myös palkitsevampana osuutena (Van Maanen 1979, 3).

Etnografisen tutkimuksen esittäminen rakentuu siis tutkimusaineistosta nousevien teemojen ympärille. Analyysini ensimmäisellä tasolla olen pyrkinyt tunnistamaan kohdehenkilöiden esittämiä ilmiöitä. Seuraavalla tasolla olen pyrkinyt kokoamaan näistä ilmiöistä selittävän viitekehyksen, joka näkyy kolmena teemana. Näiden teemojen kautta olen pyrkinyt liittämään empiirisestä materiaalistani nousevat teemat laajempaan teoreettiseen viitekehykseen. Etnografinen tutkimus näyttäytyykin usein

päinvastaiselta verrattaessa traditionaalisimpiin tutkimusmenetelmiin. Teoria ei niinkään ohjaa materiaalin keruuta, vaan teoria rakentuu empiiriseen materiaaliin varaan (Strauss & Corbin 1990).

Olen siis analyysini ensimmäisellä tasolla (first-order analysis) pyrkinyt hahmottamaan materiaalista esiin nousevia erilaisia ilmiöitä, joiden kautta kuvaan organisaation sosiaalista todellisuutta. Nämä teemat pohjautuvat siihen mitä näin ja mitä organisaation jäsenet minulle kertoivat. Analyysisin toisella tasolla (second-order analysis) näkyy vahvasti oma tulkintani ja pyrkimykseni liittää esittämäni teemat aiempaan tutkimukseen.

4.3 Tutkimuksen arviointi

Subjektiivisuus on ominaista etnografiselle tutkimusotteelle. Etnografista tutkimusta kritisoidaan sen subjektiivisuudesta ja akateemisen uskottavuuden puutteesta (Eriksson & Kovalainen 2008, 148). Tämän vuoksi olen tässä luvussa pyrkinyt perustelemaan, miksi olen valinnut etnografisen lähestymistavan ja miten olen sitä soveltanut.

Tutkielmaani luettaessa ja arvioitaessa on huomioitava se, että tutkimukseni rakentuu vahvasti tilannesidonnaiseen ja sosiaaliseen kontekstiin. Niin minä kuin tutkimani organisaation jäsenet ovat vaikuttaneet tähän sosiaaliseen todellisuuteen. Minä olen vaikuttanut tutkimiini ihmisiin, ja he minuun. En kiellä tätä. Olen varmasti ollut kiinnostunut tietyistä aiheista enemmän, kuin toisista. Se kuitenkin on sallittavaa. Olen myöskin vaikuttanut siihen, ketkä ihmiset ovat valikoituneet havainnointini kohteiksi. Kuten olen aiemmin tuonut esiin, kenttätö alkoi ”kuin tyhjästä”. Aikeistani tehdä tutkimusta ei tiedetty. Minulla ei ollut ennaltamäärättyä joukkoa ihmisiä, joiden kanssa toimisin. Näin ollen minun piti itse tutustua ihmisiin ja valita ne, keitä haastattelin ja keiden työtä havainnoin. Juuri tässä vaiheessa olen tehnyt subjektiivisia valintoja. Valintoihini on varmasti vaikuttanut se, ketkä ihmisistä olen kokenut vastaanottavaisiksi ja toisaalta, keiden kanssa minulla on ollut jotain ”yhteistä”. Toisaalta etnografiselle tutkimukselle on ominaista juuri se, että tutkija pyrkii ”löytämään oikeat henkilöt” (Eriksson & Kovalainen 2008, 146).

Empiiristä materiaaliani analysoidessani ja esittäessäni olen tehnyt myös valintoja sen suhteen, mikä on relevanttia tutkimukseni kannalta ja mikä ei. Osa materiaalistani ei tässä tutkielmassa ilmene. Sanomisen arvoista on se, että yksi havainnoimistani henkilöistä oli Kaivon uusi toimitusjohtaja. Hän aloitti työssään kesken tutkimukseni. Tulkintani mukaan hän ei ollut vielä kiinteä osa organisaation päivittäistä toimintaa, joten olen hänet rajannut pois tässä tutkielmassa.

Toiseksi se, että pääsin tekemään tutkimusta kolmannen osapuolen kautta, on saattanut vaikuttaa siihen, miten organisaation jäsenet minut kokivat. Luulen, että ensiksi minun on käsitetty olevan konsulttifirman työntekijä, tai jopa uuden omistajan tiedonkaivaja. Tämän kaltaiset ajatusmallit ovat saattaneet vaikuttaa siihen, miten minut tutkijana koettiin, mitkä motiivini olivat ja näin myös minun ja organisaation jäsenten väliseen vuorovaikutukseen. Läpi tutkimukseni pyrin kuitenkin korostamaan itsenäistä rooliani ja tekemään eron tutkimukseni ja konsulttifirman, että uuden omistajan välille. Korostin myös sitä, että tutkimuksen aikana keräämäni materiaali oli vain omaan käyttööni, tätä tutkielmaa varten.

Kolmanneksi olen pyrkinyt peittämään työntekijöiden henkilöllisyydet tutkimuksessani. Tiedetyt organisaation avainhenkilöt kuten myyntipäällikkö, tuotantopäällikkö ja talouspäällikkö ovat kuitenkin tunnistettavissa tutkielmani eri osioissa. Mielestäni tämä on perusteltua sen vuoksi, että he ovat organisaatiossa merkkihenkilöitä ja pyrkimykseni organisaatioelämän autenttiseen kuvaukseen vesittyisi, jos en heidän rooliaan esiin toisi. Olen kuitenkin pyrkinyt esittämään kaikki tutkielmassa esiintyvät henkilöt positiivisessa valossa ja jättänyt tutkielmastani henkilöön menevät viittaukset tai kertomukset pois.

Kaiken kaikkiaan, pidän etnografista tutkimusotetta äärimmäisen käytännöllisenä tapana tutkia organisaatio elämää. Etnografian tekeminen on kiintoisaa ja opettavaa. Ennen kaikkea sen kautta pystyy tutkimaan päivittäistä toimintaa, sen syitä ja seurauksia ja niiden varaan rakentuvaa sosiaalista todellisuutta. Viimein on aika vastata näihin kysymyksiin. Esittelen ja argumentoin seuraavassa luvussa tutkimusmateriaalini analyysin ja siitä kumpuavat löydökseni.

5 Kaivon erilaisten identiteettien rakentuminen

Tässä luvussa esitän tutkimukseni löydökset. Kuvaan niitä teemoja, jotka nousivat esiin kenttätöitä tehdessäni. Kuvaukseni pohjautuu siihen, mitä havaitsin organisaation päivittäisen elämän olevan sekä siihen, mitä organisaation jäsenet minulle kertoivat. Analyysin kautta pyrin liittämään nämä teemat aikaisempaan tutkimukseen.

Alun perin olin kiinnostunut Kaivosta kahdesta syystä. Halusin oppia, minkälaista työ kaivotehtaalla on. Toiseksi minulle oli kerrottu, että yritys oli muutoksen keskellä, ja uusi omistaja oli tunnettu edistyksellisistä toimintatavoista. Toimeksiantajaani kiinnosti se, millä keinoin uusi omistaja pyrki parantamaan työntekijöiden tuntemusta omasta työstään ja tekemään Kaivosta ”paremman paikan olla töissä”. Nopeasti kuitenkin huomasin, että ymmärtääkseni edes hiukan muutosta tai sitä, mitä uusi omistaja yritti tehdä, minun piti ymmärtää ensiksi lisää siitä, minkälainen yritys Kaivo oli, mitä siellä tehtiin ja miten työntekijät kokivat työnsä. Tutkielmani onkin tulkinta siitä, mitä Kaivo organisaationa juuri tutkimushetkellä oli.

Työni rakentuu sen ympärille, mitä päivittäinen työ Kaivossa on. Keskityn käytänteisiin, joiden varaan päivittäinen työ Kaivossa rakentui ja kuvaan ennen kaikkea sitä, miten töitä tehtiin ja miten työntekijät työnsä kokivat. Tämän kautta rakentuu kuva sosiaalisesti rakentuvasta organisaatiosta, jossa työ, ihmiset ja fyysinen ympäristö rakentavat oman sosiaalisen todellisuutensa.

Tämän vuoksi teoreettinen viitekehitykseni on rakentunut identiteettiin liittyvien teorioiden ympärille. Identiteetin kautta olen pystynyt liittämään tutkielmani löydökset laajempaan akateemiseen keskusteluun. Identiteetin kautta pyritään ymmärtämään sitä, miten jonkin itsenäisen toimijan käsitys omasta itsestä muodostuu (Alvesson 2010). Suhtaudun identiteettiin vahvasti tilannesidonnaisena käsitteenä, joka muodostuu suhteessa yksilön tai yhteisön sosiaaliseen ympäristöön (Corley ym. 2006). Sitä miten yksilöt samaistuvat tai erottautuvat toisista ryhmistä tai yksilöistä, käsittelen identifikaation avulla (Ashfort & Mael 1989).

Analyysiani voi tulkita kolmella eri tasolla. Ensimmäkin, analyysini perusta on keräämäni empiirinen materiaali organisaation päivittäiseen elämään liittyen. Materiaali

luo pohjan tutkielmalleni ja löydöksilleni. Organisaation päivittäinen elämä on läsnä analyysini jokaisella tasolla. Toiseksi, lähestyn organisaatioiden ja työn tutkimusta näkökulmasta, jossa käsitän niiden muodostavan sosiaalisen todellisuuden, joka muodostuu organisaation jäsenten välisissä sosiaalisissa suhteissa. Pysin analyysissäni tulkitsemaan, miten käsityksiä omasta itsestä ja organisaatiosta rakennetaan organisaation päivittäisissä käytänteissä, työssä ja vuorovaikutuksessa. Toisin sanoen, miten identiteettityö näkyy organisaation päivittäisessä arjessa. Kolmanneksi pyrin liittämään löydökseni aiemmin esittelemääni teoreettiseen keskusteluun.

Aineistostani nousee esiin kolme teemaa, joiden kautta kuvaan sitä, mikä on ominaista ja merkityksellistä Kaivon päivittäisessä toiminnassa. Nämä teemat ovat:

- 1) Kaivolaisuus
- 2) Villi länsi
- 3) Uusi aika

Näiden kolmen teeman kautta kuvaan sitä, miten päivittäinen toiminta ja käsitykset siitä rakentuivat organisaatiossa. Kaivolaisuus on viittaus organisaatiossa vallitsevaan yhteishenkeen ja toimintatapaan, joiden argumentoin muodostavan organisaatiotason identiteetin. Käsittelen organisaatioidentiteettiä todellisena ja sosiaalisesti rakentuvana ilmiönä (Ashforth ym. 2011). Kaivolaisuus kuvaa niitä ominaisuuksia, jotka ovat keskeisiä organisaation päivittäiselle toiminnalle, ne ovat historiallisesti pysyviä ja erottavat organisaation vastaavista organisaatioista (Albert & Whetten 1985). Villin lännen tematiikalla pyrin kuvamaan organisaation sisäisiä ryhmittymiä ja niiden välisiä suhteita. Osoitan, että juuri organisaation sisäiset ristiriidat olivat organisaation jäsenten tapa identifioitua niin kaivolaisuuteen kuin organisaation eri ryhmittymiin. Organisaatiotasolla pyrittiin tekemään ero muihin toimijoihin, kun taas organisaation sisällä erottauduttiin organisaation monista ryhmittymistä (Ashforth & Mael 1989). Uudella ajalla heijastelen käynnissä ollutta muutosta ja muutostilanteen vaikutusta identiteettien rakentumiseen. Esitän, että muutostilanne herätti niin toivoa kuin vastustustakin. Ennen kaikkea se kiihdytti organisaation jäsenten identiteettityötä.

5.1 Kaivolaisuus

Kenttätyötä tehdessäni työntekijät korostivat ”kaivolaisuuttaan”. Empimättä he totesivat, että kokevat olevansa kaivolaisia. ”Mä oon kaivolainen” oli useamman vastaus, kun kysyin heiltä kokevatko he olevansa kaivolaisia vai identifioituvatko he uuteen omistajaan. He siis edelleen identifioituivat vahvasti vanhaan, ennen omistajanvaihdosta olleeseen, organisaatioon ja sen identiteettiin. Tämä ei sinänsä ole yllättävää, koska organisaation brändiä, nimeä tai toimintaa ei oltu suoraan pyritty yhdistämään suhteessa uuteen omistajaan. Julkilausuttu viesti oli ollut, että Kaivo pysyy Kaivona ja toiminta jatkuu vanhaan malliin.

Organisaatioidentiteetti koostuu organisaation ominaisuuksista, jotka ovat keskeisiä, suhteellisen pysyviä ja tekevät organisaatiosta ainutlaatuisen suhteessa muihin (Albert & Whetten 1985). ”Kaivolaisuus” onkin merkitykseltään samanlainen käsite kuin ”Nokialaisuus” tai ”Googlelaisuus”. Se sisältää käsityksen organisaation syvimmästä ”luonteesta”. Niistä ominaispiirteistä, jotka tekevät organisaatiosta ainutlaatuisen. Se on organisaatiossa yhteisesti jaettu käsitys, jonka voidaan nähdä luovan pohjan päivittäiselle toiminnalle. Täten koen kaivolaisuuden käsitteeksi, joka kuvaa Kaivon organisaatiotason identiteettiä.

Kuvaan kaivolaisuutta kahden ilmiön avulla. Ensimmäisen olen nimennyt ”tekemisen meningiksi”. Tekemisen meningillä tarkoitan syvälle juurtunutta organisaatiokulttuuria, joka korostaa ahkeruutta ja yhteistyötä. Toinen ilmiö, juuri se, mikä erottaa Kaivon kilpailijoistaan, on organisaatioon juurtunut ”luova tapa tehdä töitä”. Tarkoitan tällä käytänteitä, joiden varaan työn organisointi ja päivittäinen työnteke rakentuu.

Näin ollen väitän, että kaivolaisuus diskurssina, kirjallisena ja puhuttuna viestintänä, symbolina, ei ole pelkästään viittaus yrityksen nimeen tai brändiin. Se ei ole ulkoisille sidosryhmille tarkoitettu markkinointiviesti. Kaivolaisuus sitoo sisälleen käsityksen siitä, mitä organisaatio historiassaan on ollut ja juuri nyt on. Kaivolaisuuden historiallinen perusta ja merkitys juontavat vahvasti ajasta, jolloin yritys oli vielä alkuperäisen perustajansa omistama ja ohjaama. Omistajan rooli oli suuri ja hän oli

myös suuresti kunnioitettu. Tehdessäni kenttätöitä Kaivossa, monet työntekijät toivat tämän esiin:

”Se oli vahva patruuna. Et varmaan sillon 2002 tää on ollu Suomen paras firma, tääl oli aivan mieletön henki ja me oltiin kaikki yhtä suurta perhettä.”

”Työntekijöillä ollu vahva henki et mehän tehään se. Et kun vanha patruuna meni tonne pyytää jotain, ni ei kukaan kieltäytyny. Et se oli semmonen niin kunnioitettu, semmonen henkilö, et kaikki tykkäs ja kaikki halus auttaa. Nythän on täysin isännätön raha, kansainvälinen pörssiyhtiö, ei siihen tuu samanlaista tunnesidettä.”

Vanha patruuna ja kaivolaisuus korostuivat läpi tutkimuksentekoni ajan. Aika vanhan patruunan alaisuudessa oli ollut hyvää. Kaivolaisuus oli selkeä kannanotto sen suhteen, keitä työntekijät organisaation jäseninä olivat ja minkälaiseen organisaation he kuuluivat. He olivat kaivolaisia, Kaivon työntekijöitä. Se ei ollut vain muisto, kaipaus, menneisyydestä vaan organisaatiota ja sen toimintaa edelleen määrittävä käsitys organisaation merkityksestä ja tarkoituksesta. Klassista organisaatioidentiteettiä.

5.1.1 Tekemisen meininki

Organisaation arjessa kaivolaisuus näkyi ennen kaikkea ahkeruutena, toisten auttamisena ja ajan saatossa muovautuneina käytänteinä järjestää ja tehdä työtä. Ahkeruus näkyi niin työntekijöiden kertomuksissa kuin käytännön tekemisessä. Yhteisesti jaettu käsitys oli, että organisaatiossa on aina tehty paljon töitä. Silminnähden töitä tehtiin protestanttisella etiikalla. Tehdashalleissa ei säästetty hikeä, toimiston puolella oli jatkuva kuhina. Työntekijöiden kertomuksissa tämä näkyi ”kovan työnteon” korostamisena ja ennen kaikkea puheena ”jatkuvasta kiireestä”. Yksi myynnin miehistä puki kiireen tarinan muotoon:

”Tietysti se työn määrä on välillä ihan posketon, mä kerronki sellasen metafooran et mä olin itse lomalla Ranskassa Luxembourgin puistossa,

makasin auringossa, punaviinipullo oli vieressä. Siihen tuli viereen taitelijoita, hippejä. Ne teki sellasia mooveja siinä, niinku akrobaattiliikkeitä. Sit yks otti pallon, se heitti, kolme palloo, neljä palloo, viis palloo, kuus palloo, seittämän palloo, ja sit siit putos aina välillä. Sit mun naisystävä siin vieres sano, et toihan mokaa aina. Mut se oli tää hyvä metafora, täs Kaivollaki joskus sanotaan et sählää, mut se johtuu siitä et seittämää palloo on vaikee pitää ilmassa, et tääl on joutunu välillä seittämää palloo heittää.”

Yhteishengellä tarkoitan alttiutta ja halua auttaa työtoveria hänen apua tarvitessa. Kyseinen käytänne oli havaittavissa niin organisaation eri yksikköjen sisäisessä toiminnassa kuin yksikköjen välisessä toiminnassa. Vakiintuneeseen työnteon tapaan kuului vuorovaikutus yli osastorajojen, asioiden tekeminen yhdessä sekä työtovereiden ohjaus ja avustaminen.

Auttamisen käytänne kyseisessä organisaatiossa on kuitenkin ristiriitainen ilmiö. Organisaatiossa on selkeitä työntekijöiden välisiä jännitteitä, erityisesti eri yksikköjen välillä. Syvennyn näihin hetken päästä. Ristiriidat heikensivät tiedonkulkua, aiheuttivat työntekijöiden välisiä epäselvyyksiä ja haittasivat työntekoa läpi organisaation. Loogista olisi väittää, että tämänkaltaiset tekijät nakertaisivat herkkyyttä työtoverien auttamiseen. Näin ei kuitenkaan mielestäni ole. Huomattavista sisäisistä ristiriidoista huolimatta, työntekijät tuntuivat aina lopulta löytävän yhteisen sävelen, auttoivat toinen toistaan ja tekivät töitä yhdessä:

”Jotenkin meil on ollu kyl hyvä tää oma porukka, ja on tehty keskenään täällä hommia ja jos joku tarvii apua, ni toinen aina auttaa, ollaan pelattu yhteen.”

”Sen mä voin kertoa Kaivosta et täällä on tehty töitä ihan hillittömästi, et ei olla pelätty työntekemistä ja joku ihme motivaatio kaikilla oli, et kaikki teki niitä, en tiedä mistä se johtu.”

Edellä olevat kertomukset havainnollistavat käsitystäni ahkeruudesta ja yhteishengestä. Ne olivat selvästi havaittavia ilmiöitä organisaation arjessa. Niiden voidaan nähdä

rakentuvan organisaatiotason identiteetin, kaivolaisuuden varaan. Toisaalta ne myös lujittivat historiallisesti rakentunutta organisaatioidentiteettiä. Tulkintani on, että ne ovat vahvasti organisaation historiaan nojaavia rakenteita, joiden merkitys organisaation toiminnalle on merkittävä.

Kaivolaisuus käsitteenä sisältää myös ”käsikirjoituksen” siitä, miten organisaatiossa on töitä totuttu tekemään. Tarkoitan tällä niitä käytänteitä, joiden ympärille päivittäinen työ on järjestetty ja toiminta jäsentynyt. Sitä, mitä päivittäinen työ on ja miten sitä tehdään. Tutkimukseni perusolettamus on, että organisaatioidentiteetti on ilmiö, joka pohjautuu organisaation jokapäiväiseen tekemiseen. Käytänteisiin ja itse työhön, jonka varaan työpäivät rakentuvat. Identiteetti rakentuu käytännön toiminnassa suhteessa sosiaaliseen ympäristöönsä. Tulkiten seuraavassa kappaleessa sitä, mikä on tunnuksenomaista tavoille, miten työtä tehdään Kaivossa.

5.1.2 Luovuus ja asiakaslähtöisyys

Jos minun on kuvattava Kaivoa yhdellä sanalla, sitä minkälainen organisaatio tai yritys Kaivo on, kutsuisin sitä luovaksi organisaatioksi. Luovuus käsitteenä on monitulkintainen. Tässä yhteydessä tarkoitan luovuudella niin yksilöllistä kuin organisatorista ongelmanratkaisukykyä ja kykyä reagoida, joustaa, ennalta arvaamattomien tilanteiden tullen. Tulkintani pohjautuu siihen, miten työ Kaivossa on organisoitu ja miten työntekijät työtään tekevät. Vaikka työ Kaivossa olikin jaettu prosesseihin ja vastuualueisiin, todellisuudessa vastuualueet sekoittuivat keskenään ja työtehtävät mukautuivat sen mukaan, mitä milloinkin oli tehtävä.

Työnteon tapaa kuvattiin värikkäin sanankääntein. Yhteisesti jaettuja käsityksiä olivat kiire, usean asian samaan aikaan tekeminen, tasapainottelu ja kekseliäisyys. Useampi työntekijä jakoi Luxembourgin puistosta ja hipeistä kertoneen miehen metaforan: työntekoa kuvattiin ”usean pallon ilmassa pitämiseksi”. Luovittiin useiden haasteiden meressä, taisteltiin kiirettä vastaan ja pyrittiin pitämään ilmassa lentelevät pallot maanpinnan yläpuolella.

Luovuus ja joustavuus ovat Kaivon toiminnan perusta. Niistä kumpuaa myös yrityksen kilpailuetu, menestysresepti. Kaivo erottuu kilpailijoistaan juuri luovan ja joustavan toimintansa kautta. Kaivo pystyy tarjoamaan räätälöidymiä tuotteita kuin kilpailijansa ja sen toimitusajat ovat lyhyimpiä verrattaessa kilpailijoihin. Kaikki työntekijät pitivät juuri joustavuutta Kaivon tärkeimpänä menestystekijänä. Kuten yksi työntekijöistä totesi, joustavuutta haluttiin vaalia:

”Et se on tosi iso haaste miten me saadaan pidetty tää joustavuus mut, samalla tuotuu siihen vähän kontrollia, mut ihan mahdollinen.”

Tunnuksenomaista organisaatiolle olikin vankka käsitys siitä, että asiakasta pitää palvella niin hyvin kuin mahdollista. Pyrittiin tarjoamaan asiakkaille aina vähän enemmän, mitä asiakas osasi odottaa. Kertoessaan työstään yksi myynti-insinööreistä kertoi aina tarkistavansa asiakkaiden tilaukset virheiden varalta, vaikka se ei suoranaisesti hänen toimenkuvaansa kuulunutkaan. Hän tiivisti asian näin:

”Sehän on sitä parasta markkinointia”

Joustava asiakaspalvelu oli halki organisaation näkyvä ilmiö. Se ei ollut palvelulupaus tai pinnallinen brändilupaus. Luovuus ja joustavuus olivat koko organisaatiota määrittäviä ominaispiirteitä. Tämä näkyi organisaatiossa niin, että työnteon käytänteiden ja itse työnteon oli joustettava asiakkaiden vaateiden myötä.

Päivittäisessä työssä luovuus näkyi usealla tavalla. Myynti-insinöörit suunnittelivat tuotteita ja muokkasivat niitä asiakkaiden tarpeisiin. Kuulemani mukaan asiakkaat eivät usein itsekkään tietäneet, mitä tarvitsivat. Asiakkaalle pyrittiin löytämään sopiva ratkaisu. Tuotanto ei vain robottimaisesti valmistanut standardoituja tuotteita, vaan luovasti ja ongelmia ratkoen rakensi yhä uudelleen toinen toisistaan eroavia tuotteita. Taloushallinto yritti pitää järjestystä ja saada laskut oikea-aikaisesti ja asianmukaisin tiedoin asiakkaille. Itse tuotteiden valmiiksi saattaminen oli ketju tapahtumia, joka vaati luovuutta ja mukautumiskykyä työntekijöiltä. Iso osa päivittäistä työtä oli vuorovaikutus kanssatyöntekijöiden kanssa. Oli sovittava mitä tehdään, miten tehdään ja kuka mitäkin tekee. Tämä vaati ymmärrystä, joustavuutta ja kykyä tehdä

kompromisseja. Tuotantopäällikön kuvaus omasta työstään kuvaa tasapainottelun ja luovuuden tarvetta päivittäisessä työssä:

”Hyvä puoli on se, et kun on pieni organisaatio, niin pääsee tekemään hyvin laajasti erilaisia asioita. Et tota munkin tää päivä on koostunu työhaastatteluista, sit on ollu erilaisia investointikeskusteluja, ja sit perustuotannon vetämistä, ja tulipalojen sammuttamista, ja henkilöstökeskusteluja, tavarahankintoja ja tämmösiä. Et se työnkuva on tosi laaja. Huono puoli on sit varmaan se, kolikon kääntöpuoli, et kun on pieni organisaatio, ni joutuu tekemään asiat sitte, joutuu tekemään montaa asiaa ja se on käytännössä sitä et koittaa pitää vaan pallot ilmassa ja välillä on aika kiire.”

Moninainen työnkuva oli ominaista läpi organisaation. Tuotantopäällikkö luovi tuhannen tehtävän suossa. Tuotantotyöntekijöillä oli koko ajan kiire. Myynti-insinöörit olivat ennen kaikkea insinöörejä, mutta samalla sekä myyntimiehiä että tuotannon hämmentäjiä. Talouspäällikön työnkuvaan kuului kaikki laskutuksesta työterveyshuoltoon ja palkanmaksusta vakuutusasioiden hoitoon. Asiat pyrittiin tekemään tehokkaasti. Kaikista tärkeintä oli, että asiakas pidettiin tyytyväisenä.

Luovuus ja joustavuus ovat keskeinen osa sitä, mitä Kaivo organisaationa on. Ne ovat käsitteitä, jotka kuvaavat sitä tapaa, miten työtä organisaatiossa tehdään. Lyhykäisyydessään se tarkoittaa luovimista ja ongelmanratkaisukykyä kaikkialla organisaatiossa. Se on organisaation ominaispiirre, tapa toimia. Yksi organisaatioidentiteetin tärkeimmistä tekijöistä. Kuten olen esittänyt, se näkyy, rakentuu ja uudistuu organisaation päivittäisessä toiminnassa. Toisaalta tämä näkyy organisaatiossa myös niin, että päivittäinen toiminta ei ole tarkasti strukturoitua ja, että päivittäiset työtehtävät vaihtelevat suuresti päivästä toiseen. Vaikka tämä mahdollistaakin joustavan asiakaspalvelun (tuotteiden valmistuksen ja toimittamisen), aiheuttaa se myös ristiriitoja päivittäisessä työssä.

Yhteenvedona väitän, että ”kaivolaisuus” on kuvaus siitä, ”mitä tai keitä” organisaation jäsenet ovat. Kaivolaisuus kuvastaa organisaatiotason identiteettiä. Kaivolaisuudessa kiteytyy organisaation merkittävät ominaispiireet, jotka olen edellä esittänyt ”tekemisen

meininkinä” sekä ”luovuutena ja asiakaslähtöisyytenä”. Ne ovat ominaispiirteitä, jotka ovat historiallisesti rakentuneet ja voidaan nähdä suhteellisen pysyvinä organisaatiolle. Ne myös tekevät organisaatiosta ainutlaatuisen suhteessa samalla kentällä toimiviin organisaatioihin. Teoreettiseen viitekehykseeni nojaten esitän, että kaivolaisuus on näin myös merkittävä osa organisaation jäsenten työidentiteettiä. Kaivolaisuus ilmeni heidän päivittäisessä toiminnassa ja toisaalta he itse korostivat kaivolaisuuttaan. Kognitiivinen suhde organisaatioon oli vahva. Organisaation jäsenet identifioituivat kaivolaisuuteen.

Kaivo ei kuitenkaan ole lintukoto, missä vain viserretään samaan säveleen ja puhalletaan yhteiseen hiileen. Kaivolaisuus ei ole jumaltarina, joka vie mennessään. Seuraavaan Villin Lännen –teeman kautta kuvaan erityisesti tapoja, miten organisaation jäsenet identifioituivat erilaisiin ryhmiin ja ryhmien kautta kaivolaisuuteen.

5.2 Villi länsi

Tehdessäni kenttätöitä Kaivo Oy:ssä leikkisästi totesin, että täällä on kuin Villissä lännessä. Minulle oli kerrottu, että yrityksessä oli totuttu huutamaan asiat, työkaluja heiteltiin suutuspäissään ja että ihmisiä ”puukotettiin vapaasti selkään”. Näin saattoi joskus olla ollutkin, mutta mitään tällaista en itse todistanut. Villiksi länneksi organisaatiota kuitenkin voi kuvata. Symboliikka liittyy ennen kaikkea organisaation sisäisiin riitoihin ja eri ryhmittymien väliseen valtdynamiikkaan.

Kuvasin kaivolaisuutta yhteisesti jaettuna käsityksenä organisaatiolle merkittävistä ominaispiirteistä. Organisaatiossa oli kuitenkin myös paljon ristiriitoja. Organisaatiossa oli havaittavissa selkeästi toinen toisiinsa eron tekeviä ryhmittymiä. Ensinnäkin, myyntiyksikkö, talousyksikkö ja tuotanto erosivat sen suhteen, mitä he päivittäin tekivät. Toiseksi, ryhmät olivat riidoissa. Kiistoja aiheuttivat niin työnjako, heikko tiedonkulku kuin organisaation sisäiset valtasuhteet.

Esitän tässä kappaleessa, että juuri ryhmittymien väliset ristiriidat olivat Kaivossa merkittävä tapa rakentaa identiteettejä ja identifioitua niin organisaatioon kuin eri ryhmittymiin. Organisaation jäsenet kuvasivat olevansa ”kaivolaisia”, mikä ainakin osittain vastaa kysymykseen ”kuka minä olen”. Kaivolaisuus ilmeni aiemmin

esittelemänäni tekemisen meininkinä ja luovana tapana tehdä töitä. Toisaalta he olivat myynti-insinöörejä, tuotannon jätkeä ja taloushallinnon ammattilaisia. He siis identifioituivat niin ryhmiinsä kuin yhteisesti jaettuihin käsityksiin, siitä mitä Kaivo on. Se, ”missä” organisaation jäsenten käsitys kaivolaisuudesta rakentui, tapahtui organisatorisissa alaryhmissä, nimellisesti siis myyntiyksikössä, talousyksikössä ja tuotannossa. Ryhmien kautta yksilöt toisaalta tunsivat yhteenkuuluvuutta, mutta toisaalta tekivät eron organisaation muihin ryhmiin.

Väitän, että työntekijöiden identifioituminen organisaatioon Kaivossa tapahtuu selkeästi eri ryhmittymien kautta. Kuvaan identifioitumista ristiriitojen kautta, koska juuri ristiriidat näkyivät päivittäisessä organisaatioelämässä. Ei niinkään etsitty sieluntovereita, vaan tehtiin ero muihin. Organisaation tapaan toimia ei kuulunut positiivinen palaute tai ruusuiset kahvihetket. Asioista puhuttiin kursailematta ja kovin sanankääntein. Väitänkin, että juuri sapelin kalistelun kautta työntekijät asemoivat organisatorisia ryhmiä suhteessa toisiinsa.

5.2.1 Riitely

Käänteisesti luovuuden vaaliminen näkyi organisatorisena, päivittäisenä, sekavuutena. Käytänteet sen suhteen, miten työ oli järjestetty ja miten työtä tehtiin, herättivät ristiriitoja. Joustavuuden kääntöpuolen toi esiin muun muassa tuotantopäällikkö:

”On puhuttu et myynti on tosi joustava ja tuotanto ei ikinä joustaa. Kun myynnin joustaminen on tarkottanu sitä et asiakas on soittanu, et mä haluun puolet hinnasta pois ja huomenna kaikki kamat toimitettuna, ja myyjä sanoo onnistuu. Puhelin kiinni, ja sit miettiny et hitto mä oon joustava, ja sit me myydään tappiolla, myöhästytään ja asiakas haukkuu. Ja taas tuotanto on mokannu ku myöhästy keikka.”

Organisaatio oli historian saatossa rakentunut vahvasti myymisen ympärille, mikä oli vahvistanut myyntiyksikön asemaa organisaation hierarkiassa. Tuotannon ja taloushallinnon työntekijät kokivat kärsivänsä tästä. Tuotannossa koettiin, että he ovat

alisteisia suhteessa myynti-yksikköön. Myynnin miehet häiritsivät heidän työntekoaan. Konkreettisesti tämä tarkoitti sitä, että myynti-insinöörit pyrkivät vaikuttamaan siihen, mitä, milloin ja miten tuotannossa tehdään. Taloushallinnossa myynnin vahva asema koettiin taas niin, että myynti toimii ylimielisesti ja hankaloittaa taloushallinnon päivittäistä työtä. Tämä näkyi esimerkiksi niin, että myynti-insinöörit eivät täytä tarvittavia lomakkeita ja heiltä pitää pyytää tarvittavia tietoja useaan otteeseen, mikä aiheuttaa lisätyötä taloushallinnon työntekijöille. Seuraavat kannanotot tuotantopäälliköltä ja talouspäälliköltä havainnollistavat kyseisiä ilmiöitä:

”Aikasemmin se oli niin selkeä, et myynti pyörittää kaikkea. Asiakas kokee et kannattaa soittaa tolle äijälle, kun se saa tän asian maaliin, mut se on saanu sen maaliin heittämällä muut työt roskikseen ja laittamalla omansa päällimmäiseksi.”

”Tääl on siin mieles hirveen huono asenne et ei viittitä muuttaa omia toimintapoja sen vuoks et kokonaisuutena asiat yksinkertaistuis ja helpottuis vaan ei mitään vaik toinen porras joutuu tekee sit vähän enemmän työtä. Ja kaikki lähtee tuolta myynnistä. Ne ei täytä tilauksia jne.”

Työtä Kaivossa seuratessani juurikin ristiriidat sen suhteen, miten myynti-yksikön toiminta vaikutti tuotannon ja taloushallinnon työnteekoon nousivat selkeästi esiin. Myynti-yksikköä pidettiin dominoivana ja ylimielisenä organisatorisena toimijana. Siinä missä tuotanto oli käärmeissään siitä, että myynti sekaantuu heidän tapaansa tehdä työtä, taloushallinnossa oltiin pettyneitä siihen, että myynti ei täytä velvollisuuksiaan suhteessa taloushallintoon. Niin tuotannossa kuin taloushallinnossa tämän koettiin aiheuttavan lisätyötä.

Myynti-insinöörit eivät muiden yksikköjen turhautuneisuutta tunnistanee. Aktiivinen työskentely tuotannon kanssa tuntui olevan vakiintunut tapa ja taloushallinnon murheita vähäteltiin:

”Siin on nyt se juttu, et jos meil on muutama tilaus joka jää roikkumaan sinne kuunvaihteen yli. Mitään ei tapahdu ku kuu vaihtuu, kukaan ei kuole eikä mitään maailmanloppuja tapahdu, jos siel muutama tilaus jää

kuunvaihteen yli ni laskutetaan seuraavas kuus ni onks se joku katastrofi ja sit toisinpäin eihän se konserni edes tiedä sitä ellei niille joku nimeomaan mee kertomaan.”

5.2.2 *Valtapeli*

Ristiriitoja aiheutti myös vaillinainen tiedonkulku. Tiedonkulun ongelmien koettiin häiritsevän päivittäistä työntekoa ja toisaalta se nähtiin vallankäyttönä. Hyvä esimerkki tiedonkulun vajaavaisuudesta on myös kuvaukseni ensimmäisestä päivästäni tehtaalla. Tieto vierailustani ei ollut kulkenut organisaation sisällä eikä kukaan tiennyt, että olin tulossa vierailemaan tehtaalla. Useamman työntekijän kokemukset vahvistivat ensimmäisen päivän havaintoni:

”Meillä on vähän ollu viimevuosina sellanen ongelma et info ei aina kulje. Et samassa talossa ja samoissa tiloissa ollaan, ni oletetaan et joku tietää. Ja kyllä se välillä tietysti aiheuttaa hämminkiä ja kireyttäki sitte.”

”Mut ainakaan tieto ei oo nyt yhden kahden ihmisen hallussa, niin kun ennen ja kyl mä oon nyt pyrkiny sellasia tietoja jotka ei oo salasia kertomaan eteenpäin ja toisaalta viemään meiän asioita muiden tietoo.”

Tapaa viestiä kuvattiin niin, että tieto ei kulje organisaatiossa ja toisaalta tuotiin esiin kokemus siitä, että tietoa ei jaeta oman edun tavoittelun vuoksi. Kuten myyntipäällikkö ensi näkemällämme totesi:

”No, niin se menee täällä. Kukaan ei kerro meille mitään.”

Sanotaan, että tieto on valtaa. Tiedon jakamisen lisääminen tai rajoittaminen on merkittävä tapa osallistaa tai eristää organisaation jäseniä. Ennen kaikkea tiedonkulun ongelmat aiheuttivat organisaatiossa kireyttä ja epäselvyyksiä päivittäisessä työssä. Epäselvyyksiä sen suhteen, mitä kukin tekee, missä vaiheessa työt ovat tai kenen vastuulla jokin asia on. Kireys syntyi heikon tiedonkulun aiheuttamista

väärinymmärryksistä ja sen aiheuttamasta turhasta työstä. Syyllinen löytyi lähes aina toisesta yksiköstä. Käsitykset ryhmien erilaisuudesta vahvistuivat. Toisaalta tiedon jakaminen tai jakamatta jättäminen liittyi myös organisaation sisäiseen vallankäyttöön. Kertomukset siitä, mitä tuotannon jätkille on totuttu viestimään havainnollistavat tiedon ja vallan suhdetta organisaatiossa:

”Jätkät oli ihan ihmeissään ku ne näki meiän myyntituloksia, ku he ei oo ikinä saanu tietää tommosia lukuja. Et ne on ollu ihan valtiosalaisuuksia, kaikki. Et miten menee, et te ootte vaan täällä töissä sen kaheksan tuntia ja muusta teiän ei tarvi välittää. Et ne oli ihan ihmeissään et miten me saadaan tietää tämmösiä.”

”Et nää tuotantoluvut on tääl ihan eri sfääreissä ku muilla tehtailla. Ei kukaan oo tajunnukaa et ne tekee paljon, se on luultu et täs ollaa aina vähä myöhäs ja sählätään mut totuus olikin et me tehtiin iha kymmenenkertainen määrä tuotetta ku muut.”

Kertomukset ovat pysäyttäviä. Tuotantotyöntekijöille ei ole haluttu viestiä heidän työnsä tuloksista. Tärkeintä on ollut viestiä se, mitä heidän pitää tehdä. Tämä näkyi myös seurattessani työntekeä organisaatiossa. Tuotantotyöntekijät keskittyivät pitkälti omaan tehtäväänsä, toteuttamaan sitä mitä heidät pyydettiin tekemään. Kerran myynti-insinöörin pyrkiessä vaikuttamaan tuotantotyöntekijöiden työhön yksi heistä totesi:

”Ihan sama se mulle on mitä teen, mä oon vaan täällä töissä.”

Kaivossa olikin selkeä hierarkia eri yksikköjen välillä. Eronteko yksikköjen välillä ilmeni organisaation sisäisinä riitoina. Myynti-yksikkö oli organisaation priimusmoottori. Tuotanto ja taloushallinto olivat alisteisia. Työntekijät identifioituivat selvästi eri osastoihin työtehtäviensä kautta. Organisaatio rakentui oman alueensa ammattilaisista. Myynti-insinöörien työ vaati insinööriosaaamista. He olivat oman ammattinsa eksperttejä ja ylpeitä osaamisestaan. Organisatorisena ryhmänä heillä oli dominantti asema, joka varmasti pönkitti myyntimiesten minäkuvaa. Tuotannossa keskityttiin työnteekoon. Työtä tehtiin käsin, mutta kokemuksen opettamalla otteella.

Tuotannon jatkajat olivat oma ”jenginsä”. Protestanttisella työetiikalla varustettuja tummanpuhuvia miehiä. He olivat Kaivossa vain töissä. Toimistoväkeen suhtauduttiin varauksella, vanhoja jatkajia kunnioitettiin. Taloushallinnossa tehtiin tunnollisesti se, mitä piti, ja vähän enemmänkin. Pyrittiin paikkaamaan muun organisaation virheitä ja tekemään asiat oikein. Oma työtä pidettiin ”aika rutiinihommana”.

Väitänkin, että osastoihin identifioitumisen kautta organisaation jäsenet vahvistivat itsetuntemustaan tai vähintään erottautuivat organisaation muista osastoista. Pyrittiin löytämään oma sosiaalinen lokero organisaation sosiaalisessa todellisuudessa. Käsitys ”itsestä työntekijänä” ja kaivolaisuudesta rakentui ja uudistui juuri näissä organisaation alaryhmissä. Organisaation päivittäisessä toiminnassa. Organisaation sisäiset ristiriidat ja valtataistelut havainnollistavat näitä identifikaation prosesseja. Toisaalta ne ilmentävät myös sitä, että asioilla on väliä. Organisaation jäsenet välittävät työstään ja työpaikastaan.

5.3 Uusi aika

Kuten jo aiemman kappaleen havainnot ja kertomukset osoittavat, Kaivossa oli asiat muuttumassa. Ehkä. Kymmenen vuotta sitten yritys oli ollut vielä vanhan patruunan johtama, välissä sijoittajien omistama ja nyt suuren kansainvälinen pörssiyritys hallinnoima. Vaikkakin Kaivolla oli jossain määrin autonominen asema, uusi omistaja pyrki kehittämään yritystä. Prosesseja haluttiin kehittää ja Kaivon toimintaa modernisoida. Organisaation jäsenissä tämä herätti toivoa, mutta myös skeptisyyttä.

Uusi omistaja oli pyrkinyt kehittämään Kaivoa. Fyysistä työympäristöä oli paranneltu, työn organisointia oli prosessoitu ja byrokratiaa oli lisätty. Tarkoituksena oli parantaa työolosuhteita, tuoda järjestystä työpäiviin ja lisätä tehokkuutta. Konkreettisesti tämä näkyi niin, että tehdasalueella oli uusittu taukotiiloja, ostettu uusia työvälineitä ja pyritty lisäämään vuorovaikutusta. Yrityksessä oli myös lanseerattu kehitysohjelma. Työntekijöitä kannustettiin esittämään kehitysideoita ja niitä pyrittiin toteuttamaan.

Omistajanvaihdos on juuri sen kaltainen ”dramaattinen” muutostilanne, joka saattaa muuttaa organisaation syvintä luonnetta, sen organisaatioidentiteettiä (esim. Whetten &

Albert 1985; Gioia yms. 2006). Muutostilanteille on tyypillistä, että ne kiihdyttävät identiteettityötä (Ashforth & Mael, 1996). Organisaation jäsenet, jotka normaaleissa oloissa eivät puhu organisaatioidentiteetistä, alkavat suuren muutoksen edessä tehdä sitä. Aiemmin esittelemäni kaivolaisuus ja sen korostuminen kenttätyötä tehdessäni syntyivätkin suhteessa käynnissä olleeseen muutostilanteeseen. Toisaalta se on klassinen esimerkki muutosvastarinnasta. Epävarmuuden ajassa organisaation jäsenet pyrkivät hahmottamaan nykytilannetta sen kautta, miten asiat ovat aiemmin olleet (Alvesson & Empson 2008).

Muutokseen liittyen Kaivossa nousi esiin kaksi ilmiötä. Ensinnäkin työntekijät kokivat omistajanvaihdon positiivisena mahdollisuutena. He toivoivat, että asiat muuttuisivat parempaan suuntaan. Uuden ajan toivottiin alkavan. Toisaalta muutos aiheutti tyytymättömyyttä työntekijöiden keskuudessa. Ennen kaikkea lisääntynyt byrokratia ja raportointi nähtiin päivittäistä työtä häiritsevinä asioina. Käsittelen seuraavissa kahdessa kappaleessa näitä ilmiöitä tarkemmin.

5.3.1 Toivo paremmasta

”Tää tilanne oli tääl niin tulehtunut että vaikka niinku me elettiin toivossa ja toivottiin et vanha Kaivo palais mut silti me ajateltiin et tää kauppa jos se toteutuu ni se on oikeesti hyvä juttu et pahemmaks ei voi enää mennä.”

Kaivon työntekijät kokivat muutoksen positiivisena, toivoa herättävänä, mahdollisuutena. Organisaation jäsenten yhteisesti jakama kokemus oli, että Kaivossa asiat olivat olleet ”huonosti” viime vuosina, sen jälkeen, kun organisaation vanha patruuna oli väistynyt yrityksestä. Kerrottiin, että yritykseltä oli puuttunut suunta, johtaminen oli ollut huonoa ja päivittäinen työ oli ollut ikävien hetkien sävyttämä. Uuden omistajan toivottiin siis tuovan järjestystä ja rauhaa organisaatioon, ja näin helpottavan päivittäistä työntekoa. Nämä asiat tulivat esiin useiden työntekijöiden kertomuksissa:

”Mun mielestä on tullu ryhtiä ja semmosta järjestelmällisyyttä niin ku toimintamalleihin. Et siinä mielessä, et aiemmin on ollut pienemmät ympyrät, ni on voinu toimia vapaammin, mut kun toiminta on kasvan, ni tarvittiin sellasta et nää asiat tehdään tällä tavalla, jotta saadaan tää ketju siitä ku asiakas tilaa, ja se menee tuotantoon, ja lähtee asianmukaisesti ja sitten saadaan vielä laskuki lähteen. Et saadaan rahaaki taloon et ei oo vaan niin et tavara lähtee meiltä. Ni tää on semmonen asia joka on parantunu selvästi täs viimesen puolen vuoden aikana. Tuli tarkemmat tiukemmat ohjeet ja niit on lähdetty noudattamaan. ja emmä osaa sanoa miten se näkyy muualla, mut miten täs mulle.”

”Paljon lepposampi tunnelma. Se mikä tuol on muuttunut, et nyt ei tuu kukaa enää viikottain huutaa sinne. Et jos joku asia menee pieleen, ni se menee pieleen ja se korjataan. Et enää ei tarvi pelätä et kukaan tulee hirttää julkisesti tonne tuotannonpuolelle. Et se selvästi muuttunu et on vähä rauhallisempi ilmapiiri. Ja ei tarvi kokoajan kattella olan yli tuolla.”

Rakenne ja rauha koettiin positiivisina asioina. Tosin myös skeptisiä mielipiteitä tuotiin esiin. Varsinkin myynti-yksikössä nojattiin vahvasti siihen, miten asiat olivat ennen olleet:

”Jotenkin meil pitkään täällä olleilla on vähän semmonen toisaalta skeptinen suhtautuminen että tota ei ne oikein ymmärrä, edelleenkään, vaik ne on vuoden kattonu, et ne ei oikeesti ymmärrä et miten tää homma pyörii täällä ja mitä tääl tehään.. et kyl me niin ku mun mielestä niin ku täs yläkerrassa koetaan että niin kun jatkettas melko pitkälti samanlailla ku ennenkin.”

Näkemäni ja kuulemani perusteella edellytykset parempaan päivittäiseen työntekoon olivat kuitenkin parantuneet. Työn teon olosuhteita oli kehitetty: taukutiloja uusittu, uusia työvälineitä ostettu ja työturvallisuutta lisätty. Samoin organisaation läpi kulkevia prosesseja oli pyritty kehittämään. Oli luotu selkeämpi sääntöjä työnjakoon, viestintään ja raportointiin. Organisaatiossa oli lanseerattu kehitysohjelma, joka kannusti työntekijöitä tuomaan kehitysideoita ilmi. Asiat olivat menossa parempaan suuntaan.

5.3.2 Vastarinta

Vaikka asiat olivatkin menneet parempaan, myös soraääniä kuului. Organisaation jäsenet olivat tyytymättömiä byrokratian lisääntymiseen ja myös kehitysohjelma herätti närkästystä organisaation jäsenissä. Eniten tyytymättömyyttä aiheutti byrokratian lisäys: raporttien kirjoittelu ja uusien sääntöjen omaksuminen. Tyytymättömyys tuotiin esiin niin tehdashalleissa kuin toimiston käytävillä:

”No on täs paljonkin tapahtunut, töitä tulee lisää koko ajan. Ei osaa vielä sanoa, no huonompaa suuntaan kaikki typerät raportit. Nii ne on iha naurettavia.”

”Väkisin piti tehdä kaikennäkösiä työaikapankkeja ynnä muita, et siirretään talvelta työaikaa kesälle, ni nää tuntuu niin hulluilta meiän näkökulmasta. Nää on ihan mielipuolisia tämmöset et pannaan pakolla jotakin ku me ollaan tehty täällä vaan töitä, riippumatta niistä tunteista. Ihmiset yleisesti kokee tän epäluottamuksena.”

”On sitä tullu lisää. Nyt vasta on alettu vaatimaan raportteja. Olis ollu kiva tietää et mitä vaaditaan ennen ku tulee ensimmäisen kerran täs on tää pohja, täytätkö tänään. Et ku eihän me olla kerätty mitää dataa, ni sit alat kaivaa jotain laskuja auki ja ettimään tietoja, et siihen mul meni hermot tossa.”

Myös kehitysohjelma herätti ristiriitaisia mielipiteitä organisaatiossa. Tämänkaltaisen käytäntö oli selkeästi vieras organisaation jäsenille. Työntekijöiden oli vaikea nähdä sen merkitystä ja toisaalta ei nähty kehitysohjelman tuottavan tulosta. Seuraavat kertomukset tiivistävät tämän:

”On se vielä aika pienimuotosta. Kehitysideoita tulee, mut ne jää siihen. Et ne pitää saada, et kun niitä tehdään, niin niille pitää pystyy tekee paljon paremmin asioita. Niiden eteen pitää pystyy tekee paljon enemmän. Nyt

meil olla valitettavasti keretty tekemään tarpeeks niiden eteen. Resurssipula.”

”Niin sitä kehitystoimintaa, no eipä juuri täs talouspuolella. Se on niin vakkari kuitenkin tossa meiän työssä.”

Kehitysohjelma oli uuden omistajan sydäntä lähellä. Uusi omistaja korosti sen merkitystä ja halusi, että sitä toteutetaan. Ohjelman tarkoitus oli osallistaa organisaation jäseniä organisaation kehittämiseen. Haluttiin lisätä työntekijöiden sitoutumista työhön. Työntekijät myynnissä ja taloushallinnossa suhtautuivat ohjelmaan skeptisesti. Koettiin, että kyseinen ohjelma oli turha, koska vastaavaa ideointia tehtiin jo nyt päivittäisessä työssä. Tuotannon jätkät olivat ottaneet ohjelman innolla vastaan. Ongelmaksi kuitenkin oli muodostunut se, että kehitysideat olivat jääneet ajatuksen tasolle. Resurssipulan vuoksi ideoita ei pystytty toteuttamaan. Tämän nähtiin nakertavan toivoa paremmasta ja toisaalta luottamusta uutta omistajaa kohden, kuten seuraava kertomus kuvaa:

”Et asioita pitää tapahtua, se on isoin, et me saadaa noiden jätkien luottamus. Et luottamuksen voittaminen on tälle vuodelle se isoin haaste. Et kun uus omistaja tuli, niin kaikki odotti, et kaikki muuttuu nyt saman tien, mut sit ei muuttunutkaa, ni se motivaatiokäyrä laski vähä alaspäin. Ja nyt kun on taas viitteitä paremmasta, et nyt aletaan tekee, ni nyt pitää sit kans tehdä näitä asioita. Et ei vaan kysellä mitä tehdään paremmin ja sit on tollanen pinkka erilaisia kehitysideoita, jotka heitetään roskikseen. Et sitä ei saa tapahtua.”

Olikin selvää, että kaikkia uuden omistajan tuomia vaatimuksia ja uudistuksia ei katsottu hyvällä. Pelättiin, että asiat eivät muutu. Muutosta oli myös totuttu vastustamaan:

”Me vanhat kaivolaiset ollaan oikeesti niin paksunahkasia et jos nyt jotain sanotaan ni se nyt läskyyttää siin vähän aikaa ja sit se unohtuu taas, et ehkä siin nyt on se et nyt ku tulee jotain sääntöjä ni ei muuteta.”

Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että muutostilanne Kaivossa herätti monenlaisia ajatuksia organisaation jäsenissä. Muutokseen liitettiin vahvasti toivo paremmasta. Toivottiin, että työnteon edellytykset parantuisivat rakenteellisten uudistusten kautta. Siihen, että organisaatiota pyrittiin kehittämään, suhtauduttiin positiivisesti. Varsinkin, konkreettiset, fyysiseen työympäristöön tehdyt uudistukset keräsivät kehuja. Hiljan lanseerattuun kehitysohjelmaan kuitenkin suhtauduttiin skeptisesti. Sen merkitystä ei täysin ymmärretty, ja ennen kaikkea oltiin pettyneitä siihen, että kehitysideoita ei toteutettu. Tämä nakersi luottamusta yrityksen uutta johtoa kohtaan. Suurin muutokseen liitetty kipupiste oli byrokratian lisääntyminen. Raportointi koettiin äärimmäisen työläänä ja jokapäiväistä työtä haittaavana asiana. Raporttien ja muiden lomakkeiden täyttöön suhtauduttiin välinpitämättömästi. Vaikka muutosvastarinta selkeästi nosti päätään organisaation jäsenistössä, lopulta asioiden kuitenkin nähtiin muuttuvan parempaan. Yksi organisaation kriittisimmistä äänistä totesikin työpäivänsä päätteeksi:

”No nyt ku mä noit tos tilitin, ni nyt tääl ei kuitenkaan huudeta kenellekään ja onhan tilanne nyt muutenkin parempi.”

Olen tässä kappaleessa esitellyt tutkimusmateriaalistani nousseet kolme teemaa, ja niiden taustalla olevat kuusi ilmiötä. Näiden teemojen ja ilmiöiden avulla olen pyrkinyt kuvaamaan sitä, mitä työ kaivossa on, miten sitä tehdään ja miten työntekijät sen kokevat. Olen käsitellyt materiaaliani ja siitä tekemiäni tulkintoja luvussa kolme esittämäni teoreettisen viitekehyksen puitteissa. Näin olen pyrkinyt argumentoimaan näiden teemojen ja ilmiöiden kautta sen, miten erilaiset identiteetit ovat syntyneet, rakentuneet ja muotoutuneet Kaivossa. Analyysissäni ilmenee kolme eri tasoa. Ensimmäisellä tasolla ilmenee niin sanotut etnografiset faktat: mitä organisaatiossa näin ja kuulin sekä se, mitä organisaation jäsenet minulle kertoivat. Toisella tasolla esitän oma tulkintani asioiden kulusta. Samalla olen pyrkinyt siihen, että empiiriset löydökseni keskustelevat rakentamani teoreettisen viitekehyksen kanssa.

6 Johtopäätökset

Edellisessä luvussa esittämäni tutkimukseni löydökset antavat kuvan organisaatiosta, joka on samalla hyvin yhtenäinen, mutta toisaalta ristiriitojen sävyttämä. Kaivolaisuuden, Villin lännen ja Uuden ajan teemojen kautta olen pyrkinyt kuvaamaan organisaation arkea eri näkökulmista. Kaivolaisuus kuvaa yhtenäistä organisaatiota. Villi Länsi taas hajanaista organisaatiota. Uusi Aika viittaa muutokseen ja herättää monenlaisia ajatuksia organisaation sisällä. Yhdessä ne kertovat siitä, miten organisaation monet identiteetit rakentuvat toinen toisiinsa vaikuttaen.

Kun aloitin tämän tutkimuksen, olin lähinnä utelias. Halusin oppia siitä, mitä kaivotehtaalla tehdään ja miten ihmiset työnsä kokevat. Minulla oli myös halu kertoa tästä muulle maailmalle. Uskon, että tieto sivistää ja sivistys auttaa ihmisiä arvostamaan toinen toistaan. Tutkielmani onkin sekä kuvaus työstä, että tutkimus erilaisten identiteettien rakentumisesta organisaatiossa. Tutkielman teon aikana tutkimuskysymykseksi muotoutui:

”Miten organisaatioidentiteetti ja työidentiteetti rakentuvat ja muuttuvat identifikaation kautta?”

Tutkielmassani olen käsitellyt identiteettiä päivittäisessä toiminnassa rakentuvana ilmiönä. Käsitän identiteetin sosiaalisesti rakentuvana ilmiönä, joka muotoutuu ja uudistuu organisaation jäsenten välisissä suhteissa. Tutkielmani kuitenkin tunnistaa myös yksilön kyvyn ja roolin identiteettien rakentumisessa. Esitän, että yksilöt sosiaalisissa ympäristöissään rakentavat käsityksiä siitä, keitä tai mitä he niin yksilöinä kuin kollektiiveina ovat. Edellisen kappaleen analyysissäni olen kuvannut ”Kaivolaisuuden” kautta Kaivon organisaatioidentiteettiä. Tulkintani pohjautuu siihen, miten työtä organisaatiossa tehtiin, mutta myös siihen, miten organisaation jäsenet organisaatiota minulle kuvasivat. Argumentoin, että niin päivittäinen toiminta kuin kokemus siitä ovat organisaatioidentiteetin rakentumisen keskiössä. Näin ollen organisaatioidentiteetti on enemmän kuin vain metafora, se on organisaation toimintaa ohjaava ilmiö (Dutton & Dukerich 1991; Haslam, Postmes & Ellemers 2003; Corley ym. 2006).

Albertin ja Whettenin (1985) määritelmää identiteeteistä jäljitellen, olen esittänyt, että ”tekemisen meininki” ja ”luova ja asiakaslähtöinen tapa toimia” ovat ilmiöitä, jotka ovat merkittäviä ja suhteellisen pysyviä tutkimalleni organisaatiolle, ja myös erottavat sen muista organisaatioista. Niiden varaan muodostuu kollektiivinen käsitys siitä, ”mitä tai keitä me olemme”.

Villin lännen –teemalla olen havainnollistanut sitä, miten organisaation jäsenet ryhtyvät organisaatiossa ja sitä, miten he identifioituvat niin eri ryhmiin kuin myös kaivolaisuuteen. Nurinkurisesti olen esittänyt, että identifioituminen ilmenee erityisesti riitojen ja valtataistelun kautta. Väitän siis, että identifioituminen Kaivossa tapahtuu ennen kaikkea sen kautta, että pyritään erottautumaan organisaation toisista ryhmistä.

Uuden ajan –teemalla olen pyrkinyt kuvamaan käynnissä olleen muutoksen vaikutusta organisaation jäsenten kokemukseen työstään ja organisaatiosta. Olen kuvannut löydöksiäni toiveikkuuden mutta myös vastustamisen kautta. Vaikka kuvaukseni saattaa antaa hiukan kompleksisen kuvan organisaatiosta, löydöksiäni voi pitää yhdensuuntaisina valtavirtaisen tutkimuksen kanssa. Organisatoriset ryhtyvät, joiden asema on eniten uhattuna reagoivat negatiivisesti muutokseen, kun taas, heikommassa asemassa olevat näkevät muutoksen positiivisena mahdollisuutena (esim. Gioia & Chittipeddi 1991). Vallankahvaan päässeet haluavat pitää kiinni asemastaan. Tutkimuskontekstissani olen esittänyt myyntiyksikön historiallisesti vahvimpana, ja muut yksilöt myyntiyksikölle alisteisina. Identiteettityöhön liittyen muutos selkeästi kiihdytti identiteettityötä. Organisaation jäsenet aktiivisesti pyrkivät rakentamaan käsityksiä siitä, ”mihin suuntaan organisaatio on menossa” tai ”miten se heidän työhönsä vaikuttaa”.

Keitä työntekijät sitten olivat työtä tehdessään? Mikä teki yksittäisistä työntekijöistä ”ainutlaatuisia”? Nojatessani sosiaaliseen identiteettiteoriaan on selvää, että työntekijät identifioituivat vahvasti ammattiryhmiinsä, yksikköihin, joissa he työskentelivät. Selvää oli myös, että kaivolaisuus oli yhteisesti jaettu kokemus, joka rakentui ja uudistui organisaation sosiaalisessa todellisuudessa, päivittäisessä työssä. Työssään he olivat myynti-insinöörejä, taloushallinnon ammattilaisia tai tuotannon työntekijöitä. He olivat kaikki kaivolaisia. Toisaalta he olivat perheenisiä ja –äitejä, jääkiekkovalmentajia ja

maailman matkaa. Yhtä motivoi seuraavana perjantaina tuleva palkkanauha, toista innovaatioiden tekeminen ja ammatillinen kehittyminen.

Työidentiteetti rakentuu yksilön useista identiteeteistä. Työidentiteetti heijastelee sitä, mitä yksilö on vapaa-ajallaan, työssään ja miten hän kokee organisaation, jossa hän työskentelee (Ibarra 1999). Kaivossa oli selkeästi todettavissa, että kaivolaisuus ja eri yksikköihin kuulumisen olivat oleellinen osa organisaation jäsenten työidentiteettiä. Kaivolaisuus oli syvällä juurtunut käsitys organisaation luonteesta ja tavasta tehdä työtä. Ryhmiin identifioitumisen kautta organisaation jäsenet vahvistivat itsetuntemustaan ja toisaalta erottautuivat organisaation muista ryhmistä. Myös käsitys kaivolaisuudesta rakentui ja uudistui juuri näissä ryhmissä. Toisaalta yksikköjen sisällä työntekijöillä oli erilaisia työtehtäviä, rooleja ja ennen kaikkea erilaisia tapoja tehdä työtä.

Kokonaisuudessaan työidentiteetti on monipuolinen kuvaus siitä, ”kuka minä olen tätä työtä tehdessäni”. Tutkimukseni vastaa tähän kysymykseen yhdestä näkökulmasta. Nojaan vahvasti sosiaaliseen identiteettiteoriaan, jonka mukaan yksilöt identifioituvat sosiaalisten ryhmien kautta organisaatioon. He tietoisesti pyrkivät samaistumaan itselleen suotuisiin ryhmiin, tai vähintään erottautumaan epäsuotuisista ryhmistä. Tämä näkyy selvästi läpi analyysini. Toisaalta työidentiteettiä rakennetaan sosiaalisessa ympäristössä ja se voidaan nähdä osittain sosiaalisesti rakentuvana ilmiönä. Organisaation jäsenet rakentavat ja uudistavat käsityksiä niin omasta itsestä, organisaation eri ryhmittymistä kuin organisaatiosta itsestään päivittäisessä toiminnassaan.

Perimmäinen tarkoitukseni on kuitenkin ollut hahmottaa sitä, miten eri tasoilla rakentuvat identiteetit rakentuvat suhteessa toinen toisiinsa. Olen kaivolaisuuden kautta kuvannut Kaivon organisaatiotason identiteettiä. Lähestymistavalleni uskollisena olen esittänyt sen sosiaalisesti rakentuvana ilmiönä. Tutkielmassani se on ”korkeimman” tason identiteetti. Ryhmätason identiteetit ovat muodostuneet vahvasti organisaation eri yksikköjen ympärille. Olen esittänyt, että myynti, tuotanto ja taloushallinto ovat omia ryhmittymiään. Ryhmien ominaispiirteet rakentuvat vahvasti heidän päivittäisen työnsä ympärille, ja tätä korostaen he päivittäisessä työssään pyrkivät jatkuvasti erottautumaan muista ryhmistä. Yksilötasolla olen käsitellyt identiteettiä työidentiteetin kautta. Pyrkimykseni määritellä yksilöiden työidentiteettiä ovat rakentuneet sosiaalisten

identiteettien varaan. Siihen, miten ihmiset identifioituvat erilaisiin ryhmiin ja henkilöihin, ja miten tämä vaikuttaa yksilötason identiteettien rakentumiseen ja yksilöiden päivittäiseen työhön.

Yhdynkin muun muassa Ashforthin ja tutkijakollegoiden (2011) sekä Gioian (1998) ajatuksiin siitä, että organisaatio- ja liikkeenjohdon tutkimuksessa identiteettiä tulisi tutkia monitasoisena ja sosiaalisena ilmiönä. Organisaatiotasolla identiteetti rakentuu jokapäiväisessä toiminnassa organisaation jäsenten välisissä suhteissa. Organisaation jäsenet tekevät työtään, liittävät työhönsä merkityksiä ja tämän kautta määrittävät käsityksiä siitä, keitä he tätä työtä tehdessään ovat. Käsitykset siitä keitä he ovat työtä tehdessään rakentavat käsitystä siitä, mitä organisaatio kollektiivisesti on. Vastaavasti yksilöiden ymmärrys siitä, mitä organisaatio on vaikuttaa heidän tapaansa tehdä työtä ja kokemukseen itsestä työntekijänä. Tutkielmassani olen esittänyt tämän muuan muassa niin, että ”myynti-insinööri tekee töitä tehokkaasti”. Olen samalla osoittanut, että ”organisaatiossa tehdään yleisesti työtä tehokkaasti”. Näin ollen olen argumentoinut, että ”ahkeruuden periaate” on osa sekä organisaatiotason että yksilötason identiteettejä. Jos kaikki työntekijät alkaisivat tehdä töitä laiskasti, ei organisaatiotakaan voisi kutsua ahkeraksi. Pyrinkin vastaamaan tutkielmallani mm. Prattin ja tutkijakollegoiden (2006) huutoon siitä, että organisaatioidentiteettiä tutkittaessa on pyrittävä ymmärtämään, sitä mitä työ itsessään on. Organisaatioidentiteetti ei ole pelkästään sosiaalista identiteettien omaksumista. Se ei myöskään ole metaforallinen käsite, joka rakentuu organisaation jäsenten kertomuksissa. Ennen kaikkea se on päivittäisessä työssä rakentuva ja muuttuva ilmiö.

Palatakseni vielä tutkimuskysymykseeni ja siinä, kuten myös tutkimusmateriaalissani, ilmenevään muutoksen käsitteeseen, kysyn: voiko organisaatioidentiteetti muuttua? Tutkimukseni perusteella identiteetin muutos todella on niin ristiriitainen käsite kuin aiempi tutkimus antaa ymmärtää. Kysymys siitä onko identiteetti pysyvä vai muuttuva käsite on jatkuvan kiistan aihe organisaatiotutkimuksen kentällä (Corley ym. 2006). Periaatteellisesti olen lähestynyt organisaatioidentiteettiä ilmiönä, joka voi muuttua, joskin hitaasti ja vaivalloisesti. Tutkielmani kuitenkin esittää, että Kaivon organisaatioidentiteetti luo pohjan sille, miten organisaatiossa töitä päivittäin tehdään. Toisaalta organisaatioidentiteetti myös rakentuu ja uudistuu samaisessa päivittäisessä

toiminnassa. Olen argumentoinut, että Kaivo on ”luova ja asiakaslähtöinen” organisaatio. Luovuus ja asiakaslähtöisyys tekevät sen, mitä Kaivo on. Ne ovat sen merkittävimpiä, historiallisesti rakentuneita ominaispiirteitä, jotka erottavat Kaivon kilpailijoistaan. Herää kysymys, mitä tapahtuu, jos luovuutta ja asiakaslähtöisyyttä rajoitetaan tai muokataan byrokratisoimalla tai prosessoimalla organisaatiota? Onko Kaivo silloin enää sama Kaivo? Muuttaako kaivolaisuus vain muotoaan vai voiko kaivolaisuus kuolla?

Tutkimukseni löydökset eivät anna viitteitä siitä, että eri tasojen identiteetit olisivat tutkimusta tehdessäni olleet vahvassa ”muutoksessa”. Identiteettityö kyllä korostui ja se oli selvästi muutostilanteesta aiheutuvaa. Ennen kaikkea konkreettiset positiiviset kehitystoimet, kuten työtilojen uusiminen, rakensivat positiivista kognitiivista sidettä uuteen omistajaan. Konkreettista muutosta eri tasojen identiteeteissä ei kuitenkaan ollut havaittavissa. Organisaation jäsenet olivat edelleen vahvasti myyntimiehiä, tuotannon jätkeä ja taloushallinnon tunnollisia puurtajia. Identiteettityön korostuminen kuitenkin viittaa siihen, että muutos on mahdollista. Prosessi on kuitenkin hidas, ja väitän, että tutkimushetkellä muutostilanne lähinnä vahvasti historiallisesti rakentunutta organisaatioidentiteettiä, kaivolaisuutta.

Organisaatio- ja liikkeenjohdontutkimuksessa tämänkaltaiset tilanteet ovat laajalti tutkittuja. Varsinkin strategista muutosta ja sen yhteydessä tapahtuvaa identiteettityötä on tutkittu paljon (esim. Gioia & Chittipedi 1991; Brunninge 2005). Vakiintuneen tutkimustiedon mukaan organisaatioidentiteetti sitoo sisälleen tekijöitä, jotka usein jarruttavat organisaation liiketoiminnallisia muutoshankkeita. Sen varaan, miten asiat ovat aiemmin olleet, poteroitutaan muutostilanteissa (Ashforth & Mael, 1996). Muutos on tuntematon, sitä pelätään ja vastustetaan. Usein isot liiketoiminnalliset muutostilanteet kiihdyttävät identiteettityötä. Työnkuvan tai yrityksen tekemisen muuttuessa, työntekijöiden on rakennettava uusia käsityksiä sen suhteen, mitä heidän työnsä on, keitä he ovat työtä tehdessään ja minkälaisessa organisaatiossa he työskentelevät. Tutkimuksissa pyritään selvittämään niitä prosesseja, joiden avulla yksilöt näitä merkityksiä rakentavat. Tutkitaan sitä, miten vakiintuneita käsityksiä voidaan tarkoituksellisesti rikkoa, uudelleen rakentaa ja vakiinnuttaa (Gioia & Chittipedi 1991).

Kaivon tapauksessa vanhoja tapoja toimia ei oltu pyritty, ainakaan aggressiivisesti, rikkomaan. Organisaation ”oli annettu” jatkaa toimintaansa vanhaan malliin. Organisatorinen hajaannus, viime vuosien sekavat ajat, oli kuitenkin otollinen mahdollisuus uudelle omistajalle astua esiin. Organisaation jäsenet olivat vastaanottavaisia. He toivoivat jotain parempaa, koska asiat olivat olleet huonosti. Tutkimusmateriaalini ja teoreettiseen viitekehykseeni nojaten tilanne on sangen eriskummallinen. Organisaation jäsenet olivat vastaanottavaisia muutokselle, mutta samalla organisaatio toimi samalla logiikalla kuin aina ennenkin. Jos organisaation eri identiteetit rakentuvat päivittäisessä toiminnassa, voivatko ne muuttua, jos päivittäinen toiminta ei muutu? Nojaten siihen, että organisaation eri identiteetit ovat kohtalaisen pysyviä ja rakentuvat vahvasti päivittäisen toiminnan varaan, ei mielestäni ole johdonmukaista väittää, että identiteetit muuttuisivat, ellei päivittäinen toiminta muutu. Jos organisaatioidentiteetin haluttaisiin tarkoituksella muuttuvan, tulisi päivittäistä tapaa tehdä työtä muuttaa dramaattisesti. Halutaanko Kaivon syvintä luonnetta edes muuttaa? Sehän on myös Kaivon kilpailuetu. Organisaation syvintä luonnetta muutettaessa, jos sitä edes tarkoituksellisesti voi muuttaa, on riski, että organisaatio sellaisena, kun se on opittu tuntemaan, lakkaa olemasta.

Lopuksi haluan korostaa etnografisen tutkimusotteen hyödyllisyyttä tutkittaessa organisatorisia ilmiöitä. Olen vastannut Barleyn ja Kundan (2011) vaatimuksiin siitä, että tutkittaessa organisaatioita ja työtä, on tutkijan mentävä paikan päälle. Heidän mukaansa työn ja organisaatioiden tutkimus on ajautunut liian kauas itse työnteosta. Työ on muuttunut teoriaksi ja prosesseiksi. Etnografisia periaatteita noudattaen minun on ollut mahdollista ymmärtää sekä sitä mitä organisaatiossa ”tapahtuu”, mitä päivittäinen työ on, kuin myös sitä, miten organisaation jäsenet työstään ja organisaatiostaan kertovat. Tämä onkin, etnografisen tutkimusotteen suurin vahvuus (Eriksson & Kovalainen 2008).

Tutkimukseni ei perustu vain siihen, miten organisaation jäsenet ovat minulle kertoneet. Se ei myöskään perustu vain sen varaan, mitä minä olen nähnyt. Rakentaessani tätä tutkielmaa niin omien havaintojeni kuin organisaation jäsenten kertomusten perusteella, olen pystynyt validoimaan päätelmiäni. Ne eivät vain perustu siihen, mitä yksittäinen henkilö on kertonut tai mitä minä olen ”kokenut” näkeväni. Esimerkiksi kuvaamani

ilmiö organisaation sisäisistä riidoista, rakentuu sen varaan, mitä minulle kerrottiin, mutta minkä myös omin silmin todistin. Se ei ole vain subjektiivinen tulkinnallinen kertomus, vaan kertomus, joka konkretisoituu organisaation arjessa. Organisaatiot ja työ on nähtävä ja koettava, jotta tutkija voi ymmärtää sen, mitä todella tapahtuu. Muuten tutkimus nojaa vain sen varaan, mitä tutkijalle kerrotaan tai teoria ”todistaa”. Mainostoimistojen sanotaan olevan luovia. Tehtaissa tehdään fyysistä suorittavaa työtä. Asiat eivät kuitenkaan aina ole näin. Todellisuus selviää näkemällä.

Se on kuitenkin muistettava, että etnografinen tutkimusote on luonteeltaan subjektiivinen. Minä tutkijana olen vaikuttanut tutkimustuloksen rakentumiseen. Etnografiaa voidaankin pitää turhan subjektiivisena tai kritisoida akateemisen validiteetin puutteesta. Kuten edellisessä kappaleessa argumentoin, uskon kuitenkin sen voimaan juuri työtä tutkittaessa. Subjektiivisuuden ja akateemisuuden puutteen kanssa taisteltaessa, tutkijan vain pitää mahdollisimman hyvin pystyä perustelemaan käyttämänsä menetelmät, päätelmänsä ja argumenttinsa (Eriksson & Kovalainen 2008).

Yhteisestä niin argumenteilleni kuin koko tutkimukselleni on ollut se, että olen lähestynyt tutkimusta sosiaalisen konstruktivismin näkökulmasta. Todellisuus rakentuu sosiaalisten toimijoiden välisessä vuorovaikutuksessa. Näin minä uskon. Organisaatiot ja työ on nähtävä ja koettava, jotta tutkija voi ymmärtää sen, mitä todella tapahtuu. Käsityksiä todellisuudesta on monia. Niistä neuvotellaan kollektiivisesti. Lopulta tutkielmani on kuvaus työstä, siitä miten työtä tehdään ja miten tutkimani organisaation arki rakentuu.

Viimeiseksi haluan kiittää kaikkia kaivolaisia siitä, että sain mahdollisuuden oppia heistä, heidän työstään ja työpaikastaan. Kaivon ihmiset olivat hyväsydämisinä ja työtään arvostavia. Toivottavasti he sitä saavat myös jatkossa olla. Uusi aika seuraa vanhaa. Villiä länttä ei kuitenkaan kesytetä hetkessä. Kaivolaisuutta on syytä kunnioittaa.

7 Lähdeluettelo

- Albert, S., & Whetten, D. A. 1985. Organizational identity. In L. L. Cummings & M. M. Staw, *Research in organizational behavior* (7), 263-295. Greenwich, CT: JAI.
- Alvesson, M. (2010). Self-doubters, strugglers, storytellers, surfers and others: Images of self-identities in organization studies. *Human Relations*, 63(2), 193–217.
- Alvesson, M., & L. Empson. 2008. The construction of organizational identity: Comparative case studies of consulting firms. *Scand. J. Management* 24(1), 1–16.
- Ashforth, B. E. 2001. *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Ashforth, B. E., S. H. Harrison, K. G. Corley. 2008. Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *J. Management* 34(3), 325–374.
- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. 1999. “How can you do it?” Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review*, 24(3), 413-434.
- Ashforth, B. E. & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. A. 1996. Organizational identity and strategy as a context for the individual. *Advances in Strategic Management*, 13, 19-64.
- Ashforth, B. E., Rogers, K. M. & Corley, K. G. 2011. Identity in organizations: Exploring cross-level dynamics. *Organizational Science*, 22(5), 1144-1156.
- Barley, S. R. & Kunda G. 2001. Bringing work back in. *Organization Science*, 12(1), 76–95.

- Brunninge, O. 2005. Organizational self-understanding and the strategy process. Strategy dynamics in Scania and Handelsbanken. Jönköping International Business School, JIBS Dissertation Series No.027.
- Burke, P. J. 1991. Identity processes and social stress. *American Sociological Review*, 56(6), 836–849.
- Corley, K. G., Harquail, C. V., Pratt, M. G., Glynn, M. A., Fiol, C. M., & Hatch, M. J. 2006. Guiding organizational identity through aged adolescence. *Journal of Management Inquiry*, 15(2), 85–99.
- Cornelissen, J. P. 2002. The merit and mischief of metaphor: A reply to Gioia, Schultz, and Corley. *British Journal of Management*, 13(3), 277-280.
- Dukerich, J. M., Golden, B. R., & Shortell, S. M. 2002. Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47(3), 507-533.
- Dutton, J. E., & Dukerich, J. M. 1991. Keeping an eye on the mirror: Image and identity in organizational adaptation. *Academy of Management Journal*, 34(3), 517–554.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. 1994. Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Easterby-Smith, M., Thorpe, R., & Jackson, P. 2015. *Management and Business Research*. London: SAGE edge.
- Eriksson, P., and Kovalainen, A. 2008. *Qualitative methods in business research*. London: Sage Publications.
- Geertz, C. 1973. *The Interpretation of Cultures*. New York: Basic.
- Gioia, D. A. 1998. From individual to organizational identity. D. A. Whetten, P. C. Godfrey (toim.). *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations*. Sage, Thousand Oaks, CA, 17–31.

- Gioia, D. A., & Chittipeddi, K. 1991. Sensemaking and sensegiving in strategic change initiation. *Strategic Management Journal*, 12(6), 433-448.
- Gioia, D. A., Schultz, M., & Corley, K.G. 2002. On celebrating the organizational identity metaphor: A rejoinder to Cornelissen. *British Journal of Management*. 13(3), 269-275.
- Hatch, M. J. 2005. Identity, organizational. In N. Nicholson, P. G. Audia, & M. Pillutla (Toim.), *The Blackwell encyclopedia of management* (2nd painos. 160-161). London: Basil Blackwell.
- Hogg, M. A, & Terry, D. J. 2000. Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25(1), 121-140.
- Ibarra, H. 1999. Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764–791.
- Kraus, W. 2006. The narrative negotiation of identity and belonging. *Narrative Inquiry*, 16(1), 103–111.
- Kuhn, T. 2006. A “demented work ethic” and a “lifestyle firm”: Discourse, identity, and workplace time commitments. *Organizational Studies*, 27(9), 1339–1358.
- Pratt, M. G. 1998. To be or not to be? Central questions in organizational identification. In D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Toim.), *Identity in organizations: Building theory through conversations*: 171-207. Thousand Oaks, CA: Sage
- Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. 2006. Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49(2), 235-262.
- Sluss, D. M., & Ashforth, B. E. 2007. Relational identity and identification: Defining ourselves through work relationships. *Academy of Management Review*, 32(1), 9-32.

- Snow, D. A. & Anderson, L. 1987. Identity work among the homeless: The verbal construction and avowal of personal identities. *American Journal of Sociology*, 92(6), 1336–1371.
- Strauss, A., & Corbin, J. 1990. *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA: Sage.
- Tajfel, H. & Turner, J. 1986. The social identity theory of intergroup behavior. In Worchel, S. & Austin, W. (toim.) *Psychology of intergroup relation*, 7–24. Chicago: Nelson-Hall.
- Van Maanen, J. 1979. The Fact of Fiction in Organizational Ethnography, *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 539–50.
- Van Maanen, J. 2011. Ethnography as Work: Some Rules of Engagement, *Journal of Management Studies*, 48(1), 218–34.
- Vesa M, Vaara E. 2014. Strategic ethnography 2.0: four methods for advancing strategy process and practice research. *Strategic Organization*, 12(4), 288–298
- Walsh, K. & Gordon, J. R. 2008. Creating an individual work identity. *Human Resource Management Review*, 18(1), 46–61.
- Watson, T. J. 2008. Managing identity: Identity work, personal predicaments and structural circumstances. *Organization*, 15(1), 121–143.
- Whetten, D. A. 2006. Albert and Whetten revisited: Strengthening the concept of organizational identity. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), 219–234.
- Whetten, D. A., & Mackey, A. 2002. A social actor conception of organizational identity and its implications for the study of organizational reputation. *Business & Society*, 41(4), 393–414.
- Wieland, S. M. B. 2010. Ideal Selves as Resources for the Situated Practice of Identity. *Management Communication Quarterly*, 24(4), 503–528.

Ybema, S., Keenoy, T., Oswick, C., Beverungen, A., Ellis, N. & Sabelis I. 2009.
Articulating identities. *Human Relations*, 62(3), 299–322